



**Suomen Akatemian
tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuus-
suunnitelma**

Voimassa 1.1.2022 – 31.12.2023



SUOMEN AKATEMIA

Sisällys

1 Johdanto	2
Tiivistelmä: Suomen Akatemian toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuosille 2022–2023	4
2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen osana Suomen Akatemian arkea	8
3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa	9
3.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanne Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa.....	10
3.1.1 Toimielinten sukupuolijakaumat	10
3.1.2 Hakijoiden ja rahoitettujen sukupuoli- ja ikäjakaumat	11
3.1.3 Yhdenvertaisuus Suomen Akatemian rahoitustoiminnassa	16
3.1.4 Paneelien sukupuolijakaumat.....	18
3.2. Toimenpiteet toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	19
3.2.1 Määritellään keinot, joilla tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista kaikissa rahoitusmuodoissa sekä naisten tutkijanuraa	19
3.2.2 Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi otetaan osaksi Suomen Akatemian tutkimusrahoituksen kehittämishankkeita	20
3.2.3 Vastuullinen tiede ja arviointityö.....	20
4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Suomen Akatemian hallintovirastossa	21
4.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne Suomen Akatemian hallintovirastossa	21
4.2. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi hallintovirastossa	23
4.2.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen rekrytoinneissa, urakehityksessä ja palkkauksessa 23	
4.2.2 Edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toimintatapojen kehittämisessä ja parannetaan työympäristön esteettömyyttä tilaratkaisuilla.....	24
5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön ja -suunnittelun organisointi ja prosessi Suomen Akatemiassa	24
Liite 1. Suomen Akatemian hallintoviraston tasa- arvo- ja yhdenvertaisuustilanne 2020	26
Liite 2. Suomen Akatemian palkkakartoitus 2018 -2020 ja vertailutiedot 2018 - 2020	33
Liite 3. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2021	40

1 Johdanto

Suomen Akatemia on strategiansa mukaisesti sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Akatemian toimintaa ohjaavia arvoja ovat avoimuus, läpinäkyvyys, luotettavuus sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteena on, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa Akatemian työn arkea, ydinprosesseja ja niiden seuranta.

Suomen Akatemian ja opetus- ja kulttuuriministeriön välisessä tulossopimuksessa on kirjaus:

”Akatemia vahvistaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä diversiteetin toteutumista toimeenpannessaan ja kehittäessään tutkimusrahoitusmuotoja, rahoitusehtoja ja arviointikäytäntöjä sekä sidosryhmätyössä. Akatemia edellyttää kestävä kehityksen periaatteiden huomioimista rahoittamisissaan hankkeissa osana vastuullisen tutkimuksen toimintatapoja.”

Suomen Akatemia työnantajana edistää henkilöstönsä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja viranomaisena varmistaa ja edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan, kuten tutkimusrahoitustoiminnassa. Akatemian hyväksymänä tiedepoliittisena tavoitteena tutkimusrahoituspäätöksiä tehtäessä on muun muassa sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen tutkimuksessa.

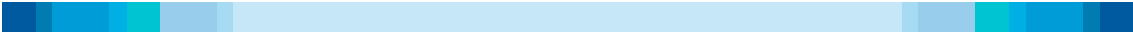
Suomen Akatemia on laatinut tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (jäljempänä tasa-arvolain) ja yhdenvertaisuuslain asettamien velvoitteiden mukaisesti. Suunnitelmaan on kirjattu ne toimenpiteet, joilla Akatemia edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan. Suunnitelmassa on myös huomioitu monimuotoisuuden / diversiteetin ulottuvuudet sekä tutkimusrahoituksessa että henkilöstössä. **Tällä suunnitelmakaudella 2022–2023 painopisteenä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäytännön valtavirtaistaminen vahvemmin Akatemian toimintaan ja valtavirtaistamista tukevien käytäntöjen edistäminen.**

Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään kaikenlainen syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden tai muun vastaavan henkilöön liittyvän syyn perusteella ja edellytetään aktiivista yhdenvertaisuuden edistämistä. Yhdenvertaisuuslain perusteella viranomaisella ja työnantajalla on velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi.

Tämä suunnitelma sisältää selvityksen ja toimenpiteet sekä sukupuolten tasa-arvon että yhdenvertaisuuden edistämiseksi Suomen Akatemiassa. Lisäksi arvioidaan edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kirjattujen toimenpiteiden toteutumista. Suunnitelma jakautuu toiminnalliseen, erityisesti tutkimusrahoitustoimintaan keskittyvään osioon, ja hallintoviraston henkilöstöpoliittiseen osioon. Toimenpiteiden osalta suunnitelmaan on kirjattu *aikataulut, ehdotukset vastuutahoiksi, resurssit, tiedottaminen ja seuranta*.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on käsitelty yhteistoimintaryhmässä, Akatemian johtoryhmässä sekä laajennetussa johtoryhmässä. Suunnitelman valmistelussa on kuultu



Tieteentekijöiden liittoa ja Sivistaa, ja toimenpideluonnokset ovat olleet hallintovirastossa vastualueiden ja ydintiimien kommentoitavana.

Suunnitelmaan sisältyvät tavoitteet ja toimenpiteet käydään läpi yhdessä henkilöstön kanssa ja esihenkilöitä kehoitetaan kiinnittämään huomiota tavoitteisiin ja toimenpiteisiin johtamisessaan. Akatemian johto on sitoutunut omalta osaltaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamiseen. Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteitä käsitellään säännöllisesti Akatemian johtoryhmässä.

Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa säännöllisesti suunnitelman toimenpiteiden toteutumista ja tukee koko Akatemiaa toimenpiteiden toteuttamisessa. Lisäksi työryhmä arvioi vuosittain toimenpiteiden tuloksia ja päivittää suunnitelmaa tarvittavilta osin sekä asettaa tavoitteet vuodeksi eteenpäin. Tarkasteluajankohta on vuosittain tammi-maaliskuu. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvitykset laaditaan kahden vuoden välein.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä raportoi vähintään vuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tuloksista ja uusista tavoitteista Akatemian johtoryhmälle, yhteistoimintaryhmälle sekä Akatemian hallitukselle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on nähtävissä intranetissä Santrassa ja Akatemian kotisivuilla. Suunnitelma käännetään ruotsiksi ja englanniksi.

Tiivistelmä: Suomen Akatemian toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuosille 2022–2023

Toimenpiteet kuvataan tarkemmin luvuissa 1, 2.1 ja 3.1

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteet Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa ja hallintoviraston toiminnassa

1. Kehitetään edelleen systemaattista tiedonkeruuta (ml. seurannan mittarit) tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa ja henkilöstössä.
2. Kehitetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää ja koulutusta Akatemiassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteet toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

3. Suomen Akatemia määrittelee keinot, joilla tuetaan työn ja perheenyhteensovittamista kaikissa rahoitusmuodoissa sekä naisten tutkijanuraa.
4. Toteutetaan Akatemiatutkijauudistuksen sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi. Otetaan arviointi osaksi tulevia kehittämishankkeita.
5. Vahvistetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia osana vastuullista tiedettä ja arviointityötä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen hallintoviraston henkilöstön osalta

6. Vahvistetaan yhdenvertaisuusnäkökulmaa henkilöstösuunnittelussa, rekrytoinnissa ja palkkauksessa sukupuolten tasa-arvon rinnalla ja otetaan monimuotoisuusnäkökulma mukaan suunnitteluun.
7. Arvioidaan hallintoviraston uudet toimintatavat (henkilöstön etä- ja hybridityö, arviointityö/paneelityöskentely sekä toimitilakehittäminen) ja niiden vaikutus tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.

Arviot edellisen suunnittelukauden 2019–2021 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteiden toteutumisesta Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa ja hallintoviraston toiminnassa

Toimenpide 1:

Suunnitellaan systemaattinen tiedonkeruu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa ja henkilöstössä ja kootaan seurannan mittarit.

Arvio toteutumisesta:

- Tutkimusrahoitukseen liittyviä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusseurantatietoja ja tiedonkeruuta on kehitetty mahdollistamaan risteäviä tarkasteluja eri perusteiden osalta, erityisesti sukupuoli, ikä ja kansalaisuus (yhteistyössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, strategisen suunnittelun ja analyysin vastuualue ja tietohallinto).
- Seurantatietojen keruuta on yhtenäistetty sen osalta, mitä raportoidaan vuosittain Akatemian toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen yhteydessä, hakuihin liittyvissä tilastokoonneissa ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.
- Akatemian kansainvälistä arviointia varten kerättyjä tietoja on hyödynnetty tämän suunnitelman päivittämisessä.
- Henkilöstötilinpäätöstä ja toimintakertomuksen henkilöstö-osiota on kehitetty niin, että niiden tietoja voidaan suoraan hyödyntää myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurantatietoina.
- Tilastotietojen lisäksi tarvitaan laadullista tietoa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemuksista. Keväällä 2021 toteutettiin henkilöstölle uudistettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jossa on kiinnitetty eri sukupuolten lisäksi erityistä huomiota määräaikaisten, eri ammattiryhmien sekä eri ikäisten kokemuksiin ja niiden seurantaan. Kysely toteutetaan jälleen ennen suunnitelman seuraavaa päivitystä.
- Yhteenveto: Työ käynnissä. Systemaattista tiedonkeruuta ja sen kehittämistä jatketaan suunnittelukaudella 2022–2023.

Toimenpide 2:

Kehitetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää ja koulutusta Akatemiassa.

Arvio toteutumisesta:

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoista on viestitty osana vastuullisen tieteen kokonaisuutta Akatemian verkkosivuilla.
- Akatemian sisäistä keskustelua vastuullisen tieteen näkökulmista on edistetty myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten osalta.
- Henkilöstölle on suositeltu eOppivan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta ja moni on sen suorittanutkin.
- Akatemian sisäistä viestintää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista on toteutettu aktiivisemmin (mm. henkilöstöinfojen avulla ja intranetissä).
- Yhteenveto: Työ käynnissä. Sisäisen ja ulkoisen viestinnän vahvistamista jatketaan edelleen sekä monipuolistetaan koulutusta ja sen kohderyhmiä.

Toimenpide 3:

Edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Akatemian käsitteistössä.

Arvio toteutumisesta:

- Henkilöstösuunnittelun ja -viestinnän osalta on pääosin siirrytty sukupuolineutraalien termien käyttöön.
- Akatemian henkilöstön tehtävänimikeuudistus (2020) on tukenut sukupuolineutraalien tehtävänimikkeiden käyttöönottoa. Virastossa on esimerkiksi siirrytty käyttämään esihenkilö-käsitettä. Nimikeuudistuksessa ei kuitenkaan vielä muutettu lakimies-nimikettä.
- Tutkimusrahoituksen asiointijärjestelmään SARA:an on lisätty (2020) sukupuoli ”muu” sukupuolivaihtoehtoihin.
- Yhteenveto: Toimenpide toteutettu pääosin. Käsitteistöön kiinnitetään huomiota tulevalla suunnittelukaudella osana muita toimenpiteitä.

Arviot edellisen suunnittelukauden 2019-2021 toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden toteuttamisesta

Toimenpide 4:

Määritellään keinoja, joilla tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista sekä naisten tutkijanuraa kaikissa rahoitusmuodoissa.

Arvio toteutumisesta:

- Akatemian rahoitusehtoihin on tarkennettu (2021) kirjausta rahoituskauden pidentyksestä, huomioiden paremmin perhesyiden ja sairauden vuoksi johtuvat pidennys-tarpeet. Tästä on tiedotettu hakijoille Akatemian hakuohjeistuksissa (2021).
- Infrastruktuuri-, huippuyksikkö- ja ja strategisen tutkimuksen neuvoston rahoituksen osalta on aloitettu keskustelut siitä, miten myös näissä uudemmissa rahoitusmuodoissa voitaisiin tukea vahvemmin tutkijoiden työn ja perheen/yksityiselämän yhteensovittamista. Tätä työtä jatketaan nyt alkavalla suunnittelukaudella.
- Yhteenveto: Työ käynnissä, jatketaan toimenpiteen toteuttamista uudella suunnitelmakaudella.

Toimenpide 5:

Selvitetään liikkuvuusvaatimuksen vaikutusta hakijoiden määrään sekä sukupuolijakaumaan.

Arvio toteutumisesta:

- Akatemian 2020 toteuttaman liikkuvuusedellytysselvityksen perusteella perhesyyt ovat yksi suurimmista liikkuvuusedellytyksen haasteista.
- Akademia on täsmentänyt liikkuvuusedellytyksen kriteereitä (2021): Lakisääteinen perhevapaa, kun tekee osa-aikaista työtä perhevapaasta johtuen, ja osatyökykyisyys otetaan huomioon liikkuvuusedellytyksen täyttymisessä. Osa-aikaisen työssäolon tulee olla vähintään 50 %.
- Yhteenveto: Toimenpide toteutettu kokonaisuudessaan.

Arviot edellisen suunnittelukauden 2019–2021 toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi hallintoviraston henkilöstössä

Toimenpide 6: Edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta urakehityksessä ja palkkauksessa.

Arvio toteutumisesta:

- Palkkausjärjestelmää ja sen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia on tarkasteltu virkaehtosopimuksen mukaisissa tilastoyhteistyöpalavereissa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.
- Arviointi- ja kehittämissryhmässä on käsitelty palkkausta ja palkkausjärjestelmään koskevia VMBaro-tuloksia ja avovastauksia ikäryhmittäin ja sukupuolittain sekä henkilöstölle tehdyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia palkkaukseen liittyen.
- Vuonna 2020 tarjottiin kertaluontoisesti kaikille työntekijöille mahdollisuus henkilökohtaiseen valmennuskeskusteluun. Valmennusten tavoitteena oli tunnistaa omia osaamis- ja kehittymisalueita sekä sopia kehittymistavoitteista ja oppimispoluista. Näin kaikilla akatemialaisilla oli määräaikaisuuden kestosta tai uravaiheesta riippumatta mahdollisuus pohtia omaa urakehitystä ja sitä tukevia kehitystoimia ja viedä ne osaksi omaa pitkän tähtäimen kehityssuunnitelmaansa.
- Yhteenveto: Työ käynnissä. Jatketaan toimenpiteen toteuttamista uudella suunnittelumakaudella.

Toimenpide 7:

Parannetaan työympäristön esteettömyyttä tilaratkaisuilla (sis. myös saavutettavuuden).

Arvio toteutumisesta:

- Akatemian uudet verkkosivut ja intranetin uudistus on toteutettu saavutettavasti.
- Koko henkilöstö on tehnyt eOppivan saavutettavuuskoulutuksen.
- Toimitilojen esteettömyyden tarkastelu (ml. kokoustilojen induktiosilmukka) on koronatilanteen vuoksi viivästynyt. Toimitilojen esteettömyys otetaan huomioon tulevassa toimitilojen uudistuksessa (2022 alkaen).
- Yhteenveto: Toimenpide pääosin toteutettu. Suunnittelukaudelle 2022–2023 uusi toimenpide työympäristön ja toimintatapojen kehittämiseen liittyen. Tämä toimenpide sisällytetään osaksi työympäristökehittämistä.

2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen osana Suomen Akatemian arkea

Suomen Akatemia edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta osana työn arkea, ydinprosesseja ja niiden seuranta. Erityisenä tavoitteena on vahvistaa sukupuolten tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden valtavirtaistamista tukevia käytäntöjä. Tavoitteen toteutumiseksi Akatemia kehittää edelleen suunnitelmakaudella 2022–2023 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön prosesseja sekä viestintää ja henkilöstönsä osaamista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista on tarkasteltu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä alkuvuodesta 2021. Suunnittelukauden 2019–2021 toimenpiteiden toteuttamisen arviointi on esitetty johdanto-luvussa sekä tilannekatsausta koskevissa luvuissa niin tutkimusrahoituksen kuin hallintoviraston toiminnan osalta. Aineistona on käytetty tietoja suunnittelukauden toimenpiteiden toteuttamisesta, VMBaro-henkilöstökyselyä, Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia sekä tutkimusrahoitustoimintaan ja henkilöstöön liittyviä tilastoaineistoja.

Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä kehittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta ja tiedonkeruuta systemaattisemmaksi. Akatemia on lisännyt yhteistyötä sisäisten toimijoiden kesken tiedonkeruussa. Esimerkiksi hallintoviraston osalta henkilöstöraportoinnissa on käytetty tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia henkilöstötilastoja. Akatemia suunnittelee ja seuraa toimenpiteitä niin tasa-arvo- kuin yhdenvertaisuuslain velvoitteiden mukaisesti. Myös henkilöstön ja sidosryhmien osallistamista Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön lisätään.

Akatemiassa tuetaan aktiivisesti yhteiskehittämistä ja sen osana haetaan tapoja hyödyntää yksilöiden moninaisuutta ja erilaisia osaamisprofieileja. Yksilöiden erilaisuus ja moninaisuus nähdään voimavarana työssä ja työyhteisössä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä on tunnistanut seuraavat toimenpiteet 1-2 keskeiseksi kehittämiskohteiksi.

Toimenpide 1 – Systemaattinen tiedonkeruu ja seuranta

Kehitetään edelleen systemaattista tiedonkeruuta (ml. seurannan mittarit) tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnan ja henkilöstön osalta.

Tutkimusrahoituksen osalta tiedonkeruuta kehitetään edelleen vastaamaan tulossopimuksen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tavoitteen seurantaan ”Akatemia edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja diversiteettiä tieteessä sekä kestäväen kehityksen tavoitteita”.

Tasa-arvokysymykset (ml. yhdenvertaisuus) on valittu Akatemian Agenda 2030 –vastuullisuusraportoinnin painopisteeksi (ensimmäinen raportti keväällä 2022).

Aikataulu

avoin/jatkuva

Ehdotus vastuutukseksi

Päävastuu: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, vastuullisuusraportoinnin osalta STAN
Yhteistyössä: Tietohallinto, STAN

Tiedottaminen

Työryhmän toiminnassa, Akatemian intrassa eli Santrassa sekä sisäisissä yhteistyöfoorumissa

Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä ennen seuraavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistä keväällä 2023.

Toimenpide 2 – Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä viestintä ja koulutus

Kehitetään ja lisätään edelleen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää ja koulutusta Suomen Akatemiassa, sekä hallintoviraston sisällä että esimerkiksi ulkoisilla verkkosivuilla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä tukee Akatemiassa käytävää keskustelua vastuullisesta tieteestä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä osallistuu koulutuksien ja ohjeistusten suunnitteluun liittyen akatemiaturkijauudistuksen arviointikriteereihin ja päätöslinjauksiin ja niiden yhdenvertaiseen soveltamiseen. Koulutusta ja ohjeistusta laaditaan arvioijille, toimikunnille, paneelivastaaville ja esittelijöille.

Aikataulu

jatkuva, koulutuksen ja ohjeistuksen suunnittelu 2022 aikana

Ehdotus vastuutukseksi

Viestinnän vastuualue: sisäinen viestintä

Akatemiaturkija-uudistustiimi: Akatemiaturkijauudistuksen koulutukset

Vastuullinen tiede: ARVO- ja RAHKA-ydintiimit

Yhteistyössä: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Tiedottaminen

Santrassa ja Akatemian verkkosivuilla.

Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.

3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa

Suomen Akatemian tutkimusrahoitusta koskevat päätökset tehdään tieteellisissä toimielimissä tai jaostoissa. Päätösten perusteissa ja valmistelun linjauksissa sovelletaan Akatemian hallituksen vuosittain hyväksymässä Tutkimusrahoituspäätösten perusteet -asiakirjassa esitettyjä linjauksia ja tutkimuspoliittisia tavoitteita. Tällaisia ovat esimerkiksi nuorten ja naisten tutkijanuran edistäminen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tutkimusrahoitustoiminnassa. Päätöksenteossa huomioidaan myös muut Akatemian hallituksen ja toimikuntien hyväksymissä asiakirjoissa (toiminta- ja taloussuunnitelmat, strategiset asiakirjat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma yms.) esille tuodut linjaukset sekä valtion tiedepoliittiset painotukset.

Suomen Akatemia on edistänyt rahoituspäätöksissään sukupuolten välistä tasa-arvoa 1980-luvulta lähtien ja Akatemialla onkin erinomainen maine toiminnallisessa tasa-arvossa. Esimerkiksi Suomen Akatemian Naisten tutkijanuran edistäminen -työryhmän (pj. professori Leena Peltonen-Palotie) selvitykset tutkijakoulujen, tutkimuslaitosten ja huippuyksiköiden tasa-arvotilanteesta olivat uraa uurtavia ja johtivat konkreettisiin toimenpiteisiin. Lisäksi Akatemia on yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa toiminut aktiivisesti Euroopan komission niin kutsutussa Helsinki Group on Women and Science -työryhmässä (nykyään ERACin yhteydessä toimiva

Standing Working Group (SWG) on Gender in Research and Innovation), joka perustettiin Suomen ensimmäisellä komission puheenjohtajuuskaudella vuonna 1999 Hanasaassa.

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tutkimus- ja innovaatiotoiminnassa on edelleen yksi keskeisistä päämääristä Eurooppalaisen tutkimusalueen (European Research Area, ERA) toteuttamisessa ja Horisontti Eurooppa -puiteohjelmassa. Niiden tavoitteena ovat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät rakenteelliset ja institutionaaliset muutokset, jotka koskevat erityisesti tutkijanuria ja tutkijoiden arviointia sekä laajemmin tutkijayhteisöjen, tutkimusorganisaatioiden ja luonnollisesti myös eurooppalaisten rahoittajaorganisaatioiden toimintaa sekä digitaalista ja vihreää siirtymää.

Euroopan neuvosto hyväksyi syyskuussa 2021 Tutkimusta ja innovointia koskeva kokonaisvaltaisen lähestymistavan – Euroopan kansainvälistä yhteistyötä muuttuvassa maailmassa koskevan strategian. Päätelmissä mm. korostetaan tieteellisen tutkimuksen vapautta ja sukupuolten tasa-arvoa¹. Vuonna 2021 Slovenian puheenjohtajuuskaudella annettiin myös Ljubljanan julistus sukupuolten tasa-arvosta tutkimuksessa. Julistuksessa korostetaan, että on tärkeää vaalia sukupuolten tasa-arvoa ja toimia ennakoivasti sen valtavirtaistamiseksi koko tutkimuksen ja innovoinnin alaan. Näin varmistetaan oikeudenmukainen siirtymä, joka tuo mukanaan uusia osallistavia elämäntapoja kaikille sekä uusia työllistymis- ja tutkimusmahdollisuuksia. Vuosina 2022–2024 jäsenmaissa kehitetään inklusiivisia tasa-arvosuunnitelmia ja niiden toimeenpanoa, edistetään rakenteellista muutosta tasa-arvon toteuttamiseksi tutkimus- ja tutkimusrahoitusorganisaatioissa, vahvistetaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista ja kehitetään periaatteita, joilla sisällyttää ja arvioida sukupuolinäkökulmaa tutkimuksen ja innovaatioiden sisällöissä yhteistyössä kansallisten tutkimusrahoittajien kanssa.

Suomen Akatemia sitoutuu jatkamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä ja valtavirtaistamista sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. Akatemian rahoituksella työskentelevien tutkijoiden työhön ja sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavat erityisesti yliopistojen, tutkimuslaitosten ja muiden tutkimusyhteisöjen käytännöt. Toiminnallista tasa-arvoa edistetäänkin yhteistyössä yliopistojen ja muiden toimijoiden kanssa sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla.

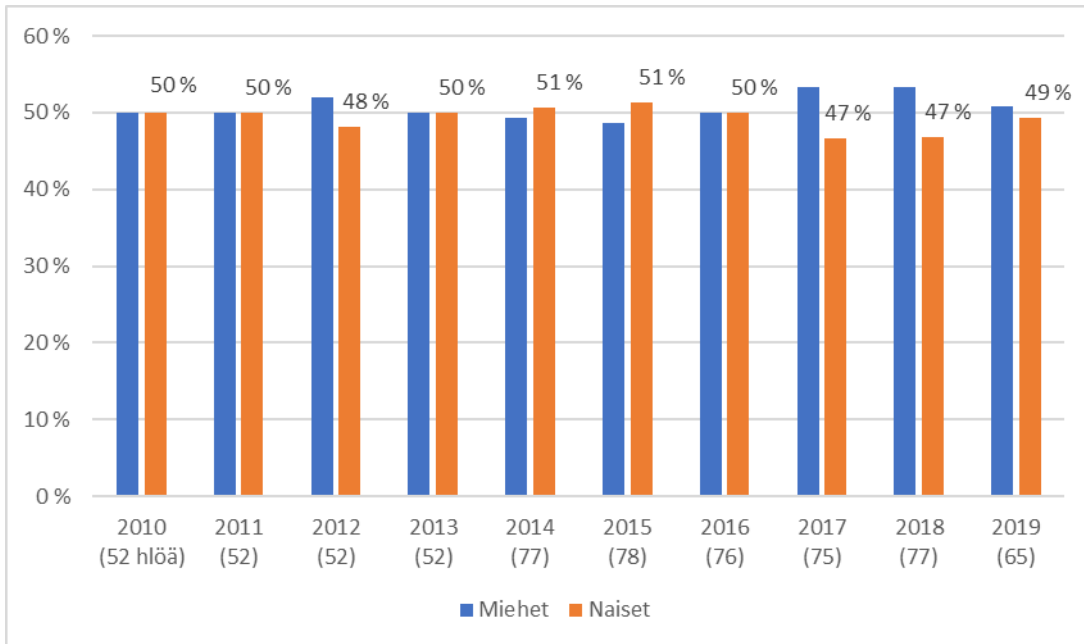
3.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanne Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sisältyvät Suomen Akatemian tutkimusrahoituspäätöksiä ohjauksessa perusteissa vastuullisen tieteen periaatteisiin. Päätöksentekijän, hakemuksia arvioivien asiantuntijoiden ja esittelijöiden ohjeistusta on vuosina 2020–2021 täsmennetty vastuullisen tieteen osalta. Sukupuolten tasa-arvo on tiedepoliittisena tavoitteena mukana rahoituspäätöksiä tehtäessä.

3.1.1 Toimielinten sukupuolijakaumat

Suomen Akatemian tieteellisiin toimielimiin ja hallitukseen sovelletaan tasa-arvolain kiintiösääntöä, (1986/609, 4 a§), jonka mukaan julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanossa tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Kaikissa tieteellisissä toimielimissä on naisia ja miehiä tasapuolisesti edustettuina. Vuosina 2010–2019 naisten osuus on ollut keskimäärin 49 prosenttia ja miesten 51 prosenttia.

¹ Neuvosto toteaa, että tieteellisen tutkimuksen vapaus; tieteellisen huippuosaamisen tavoittelu; tutkimuksen ja innovoinnin vaikutus; tutkimusetiikka ja rehellisyys; yhteiskunnallinen ja ympäristöön liittyvä vastuu; sukupuolten tasa-arvo, monimuotoisuus ja osallistavuus; avoimuus, mukaan lukien avoin data ja avoin tiede; tutkijoiden ja tieteellisen tiedon vapaa liikkuvuus; kestävät tutkijanurat; standardit ja näyttöön perustuva päätöksenteko ovat unionin keskeisiä periaatteita ja arvoja kansainvälisessä tutkimus- ja innovointiyhteistyössä. Lähde: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12044-2021-INIT/en/pdf>



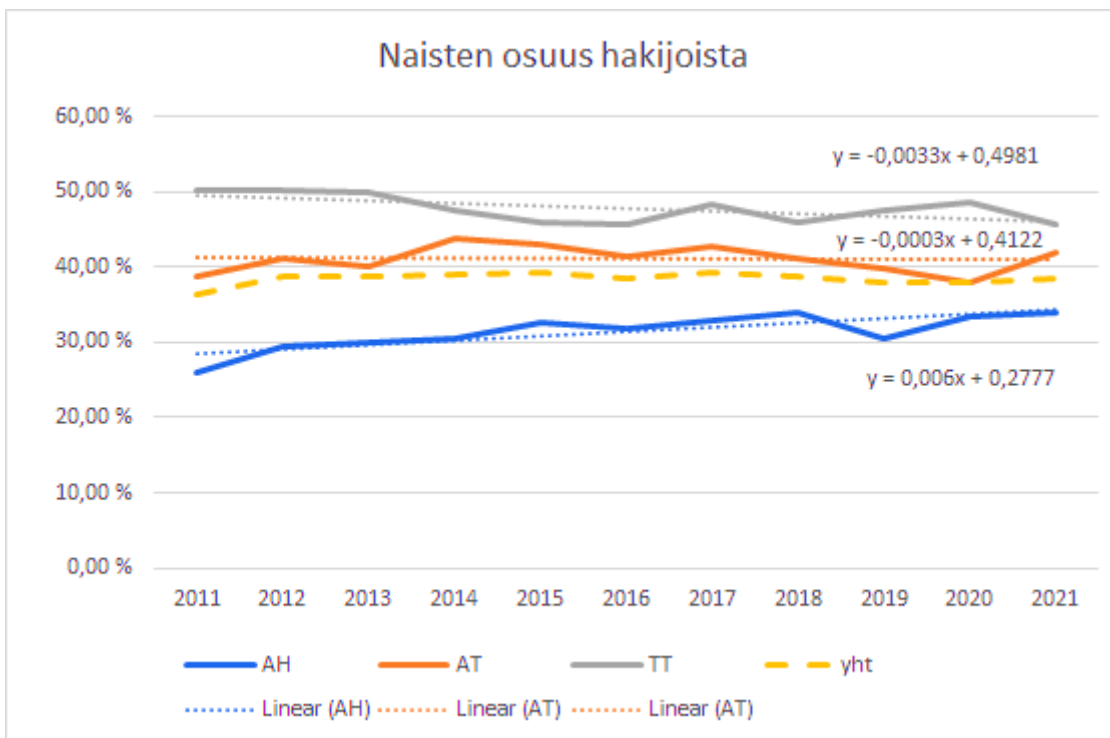
Kuva 1. Miesten ja naisten määrä (%) Suomen Akatemian toimielimissä (hallitus ja tieteelliset toimikunnat vuosina 2010–2019² sekä strategisen tutkimuksen neuvosto ja tutkimusinfrastruktuurikomitea vuosina 2014–2019). Naisten määrä (%) palkeissa.

3.1.2 Hakijoiden ja rahoitettujen sukupuoli- ja ikäjakaumat

Suomen Akatemia on pitkään seurannut naisten tutkijanuran kehittymistä vuosittain sekä Akatemian arviointi- ja päätöksentekoprosessin toimivuutta tasa-arvon näkökulmasta.

Naishakijoiden osuus Akatemian keskeisissä rahoitusmuodoissa on säilynyt melko ennallaan koko 2010-luvun (ks. kuva 2). Suurimmillaan hakijamäärä on tutkijatohtorihakijoissa, joissa se on ollut noin puolet hakijoista. Akatemiatutkijahakijoista noin 40 prosenttia ja akatemiahankihakijoista noin 30 prosenttia on ollut naisia. Akatemiahankihakijoiden joukossa naisten osuus hakijoista on hieman kasvanut 2010-luvun aikana. Sen sijaan tutkijatohtorihakijoista naisten osuus on ollut lievässä laskussa.

² Toimielinten viimeisin toimikausi 1.1.2019–31.12.2021, joten tiedot vuosina 2020–2021 samat kuin vuonna 2019.



Kuva 2. Naisten osuus hakijoista rahoitusmuodoissa Akatemiahanke (AH), Akatemiatutkija (AT) ja Tutkijatohtori (TT) vuosina 2011-2021.

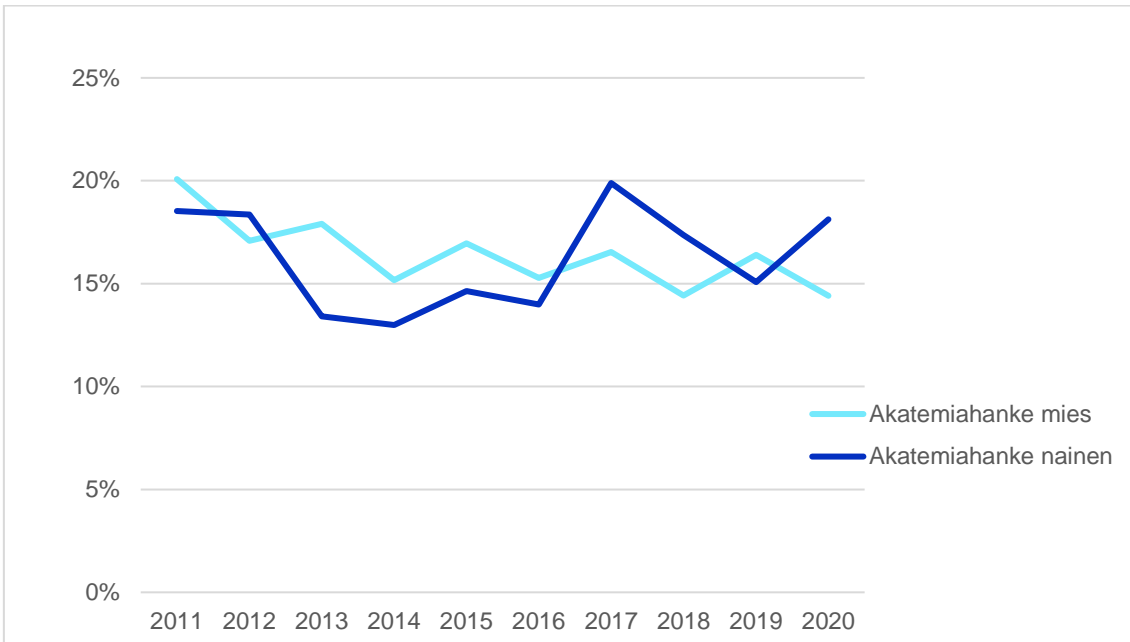
Kun tarkastellaan naisten osuutta rahoituksensaajissa, nähdään jonkin verran eroa tutkijarahoituksen ja hankerahoituksen välillä sekä toisaalta hankerahoituksen sisällä nuorten tutkijoiden osalta (Taulukko 1). Vuonna 2020 Akatemiatutkijan tehtäviin valituista naisia oli 40 % ja tutkijatohtorirahoituksessa 55%. Nuorten tutkijoiden akatemiahankkeissa naisten osuus rahoituksen saajissa on ollut vuosina 2019-2020 korkeampi kuin Akatemiahankkeissa keskimäärin. Vuonna 2020 se oli 46%.

Rahoitusmuoto	2018		2019		2020	
	kpl	%	kpl	%	kpl	%
Akatemiahanke	88 (230)	38	55 (188)	29	78 (232)	34
Nuorten tutkijoiden akatemiahankkeet			61 (133)	46	26 (56)	46
Akatemiatutkijan tehtävä	28 (65)	43	28 (65)	43	27 (68)	40
Tutkijatohtorin tehtävä	50 (100)	50	59 (122)	48	61 (111)	55

Taulukko 1. Naisten osuus kolmessa rahoitusmuodossa syyskuun hauissa vuosina 2018–2020 (kpl ja %, tilanne 31.12.2020). Suluissa oleva luku on rahoitusmuodon kaikki myönteiset rahoituspäätökset. Lähde Suomen Akatemian tilinpäätös vuodelta 2020.

Akatemiahankkeissa naisten läpimenoprosentti on vaihdellut tarkastellulla 10 vuoden ajanjaksolla 13 – 20 % välillä (kuva 3). Miehillä vastaavasti 14 – 20% välillä. Vuonna 2020 naisten läpimenoprosentti oli 18% ja miesten 14%.³

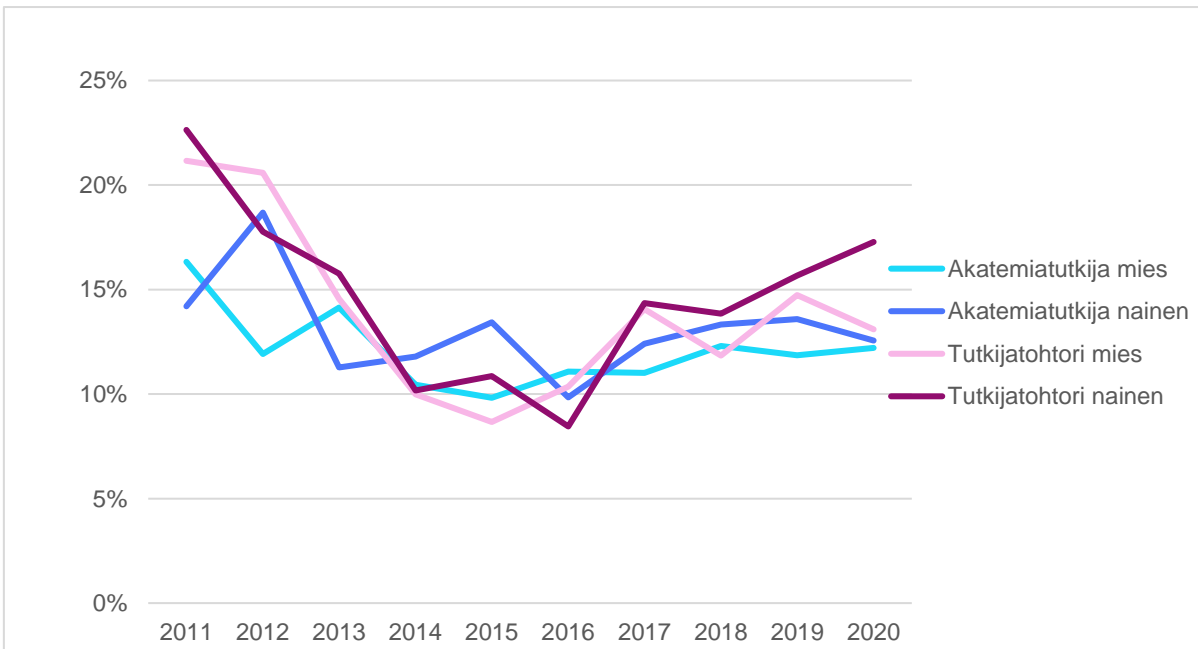
³ Tekstissä ryhmien välisiä eroja ja muutoksia kuvataan prosenttiyksikköjen välisinä eroina. Eroja voidaan kuvata myös suhteellisina eroina tai suhteellisena kasvuna. Esim. kolmen prosenttiyksikön kasvu läpimenoprosentissa tasolta 10% tasolle 13% merkitsee 30% prosentin kasvua läpimenon todennäköisyydessä.



Kuva 3. Akatemianhankehakemusten läpimenoprosentit sukupuolittain päätösvuosina 2011–2020.

Akatemiatutkijoissa naisten läpimenoprosentti on vaihdellut 10 vuoden aikana 10 – 19 %:n välillä. Miehillä vastaavasti 10 - 16 %:n välillä (kuva 4). Vuonna 2020 naisten sekä miesten läpimenoprosentti akatemiatutkijarahoituksessa oli kummankin sukupuolen osalta 13%.

Tutkijatohtorirahoituksessa naisten läpimenoprosentti on vaihdellut 10 vuoden aikana 8 – 18% välillä. Miehillä vastaavasti 9 - 21 %. Vuonna 2020 naisten läpimenoprosentti oli 17%, miesten 13%.



Kuva 4. Akatemiatutkija- ja tutkijatohtorihakemusten läpimenoprosentit sukupuolittain päätösvuosina 2011–2020.

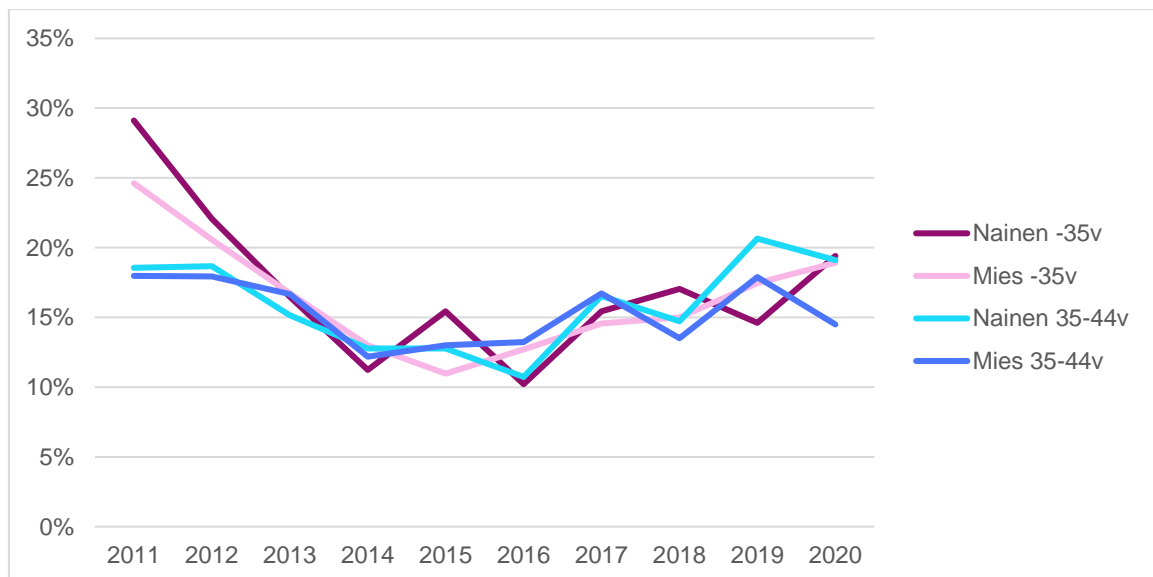
Kun verrataan naisten ja miesten osuutta tutkimusrahoituksen saaneista heidän osuuteensa hakijoina (nk. läpimenoprosenttiosuus) huomataan, että erot eivät ole suuria. Esimerkiksi akatemianhankerahoituksessa yksittäisinä vuosina 2013 ja 2017 sukupuolten läpimenoprosenteissa on

eroa (kuva 3). Vuonna 2013 se oli akatemiahankkeissa naisilla 13 % ja miehillä 18% eli eroa oli 5% miesten eduksi. Vuonna 2017 naisten läpimenoprosentti oli 20% ja miesten 17% eli eroa oli 3% naisten eduksi. Akatemiahankkeiden kohdalla on erityisesti nähtävissä, että nuoret tutkijanaiset pärjäävät rahoitushaussa paremmin suhteessa kaikkiin ikäryhmiin keskimäärin (taulukko 1). Kymmenen vuoden trendiä tarkastellessa vaikuttaa siltä, että läpimenoprosenttien vaihtelua eri sukupuolten kohdalla selittää todennäköisesti enemmän jaossa olevan tutkimusrahoituksen määrä kuin sukupuoli (kuvat 3 ja 4).

Akatemiatutkijarahoituksessa sekä tutkijatohtoreiden osalta sukupuolten läpimenoprosenttien erot ovat pysyneet melko pieninä koko tarkastelujakson ajan, yksittäisiä vuosia lukuun ottamatta. Akatemiatutkijarahoituksessa vuosina 2012 ja 2015 naisten osalta läpimenoprosentti on ollut huomattavasti korkeampi kuin miesten osalta. Vuosikymmenen alkupuolella kiinnittää huomiota tutkijatohtorirahoituksessa läpimenoprosenttien voimakas lasku. Jakson lopussa naiset ovat menestyneet miehiä paremmin kaikissa rahoitusmuodoissa.

Naisten osuus luonnontieteiden ja tekniikan alan rahoitusta saaneissa on vielä alhainen, mikä heijastaa vastaavaa sukupuolijakaumaa hakijoissa. Naisten osuus on kuitenkin merkittävästi lisääntynyt näiden alojen tutkijankoulutuksessa, joten tutkijapotentiali tulevaisuutta varten on kasvanut.

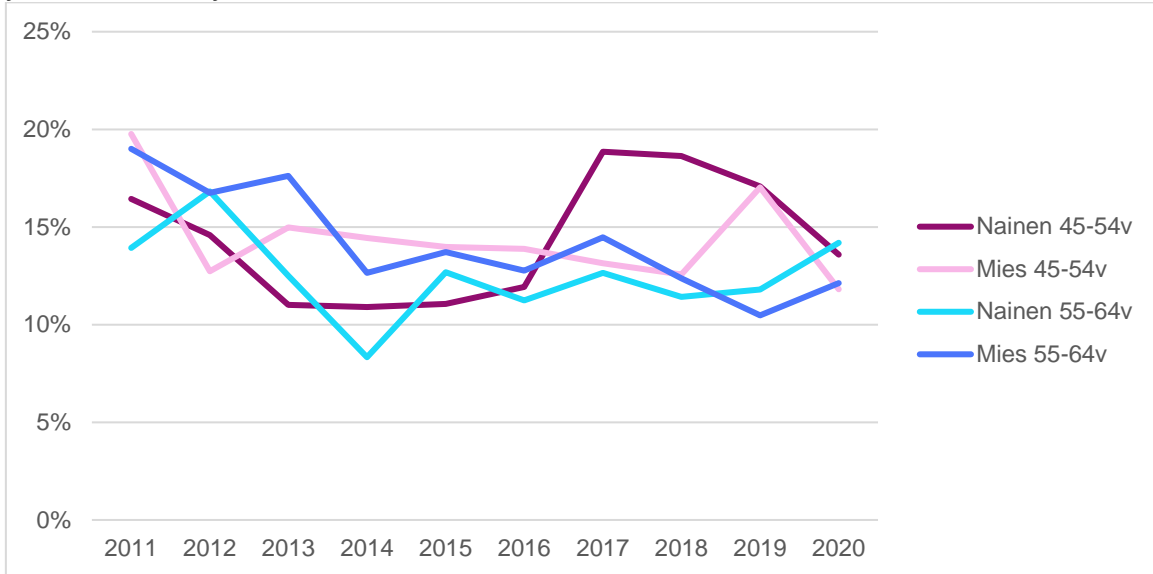
Kuvissa 5 ja 6 nähdään sukupuolen mukainen kehitys myöntöpäätöksissä ikäryhmittäin. Nuorimpien ikäryhmien, alle 35-vuotiaiden sekä 35-44-vuotiaiden kohdalla sukupuolten väliset erot ovat pieniä (kuva 5). Sen sijaan naisten kohdalla alle 35-vuotiaiden sekä 35-44-vuotiaiden ryhmien välillä on isompia eroja yksittäisinä vuosina läpimenoprosentissa kuin vastaavasti miesten kohdalla vastaavissa ikäryhmissä. Esimerkiksi vuonna 2019 alle 35-vuotiaiden naisten kohdalla läpimenoprosentti oli 15 % ja 35-44-vuotiaiden naisten kohdalla 21%. Vastaavat luvut miesten kohdalla olivat kummassakin ikäluokassa 18%. Kuitenkin vuonna 2020 miesten kohdalla näiden kahden ikäryhmän välinen ero oli suurempi (alle 35-v. 19% ja 35-44- v. 15%) kuin naisten kohdalla (kummallakin ikäryhmällä 19%).



Kuva 5. Läpimenoprosenttien jakautuminen sukupuolen mukaan ikäryhmittäin päätös vuosina 2011–2020 (alle 35 v. ja 35–44 v.)

Korkeimmissa ikäryhmissä, 45-55-vuotiaiden ja 55-64-vuotiaiden kohdalla (kuva 6), nähdään isompaa vaihtelua eri sukupuolten sekä ikäryhmien läpimenoprosenttien välillä verrattuna edellä

esitettyihin nuorempiin ikäryhmiin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta huomio kiinnittyy vähintään 55 vuotta täyttäneisiin naisiin. Lukuunottamatta vuosia 2012, 2019 ja 2020 tämän ikäryhmän naiset menestyivät hauissa saman ikäluokan miehiä heikommin ja myöntöpäätösten yleinen taso on myös varsin matala.



Kuva 6. Läpimenoprosenttien jakautuminen sukupuolen ja ikäryhmän mukaan päätösvuosina 2011–2020 (45–54 v. ja 55–64 v.)

Eri ikäryhmien ja sukupuolten välisiä trendejä tarkastellessa nähdään suhteellisen selkeänä trendinä kahden nuorimman ikäryhmän myöntöpäätösten osuuden selkeä lasku vuosikymmenen alkupuoliskolla ja vastaavasti selkeä vahvistuminen vuosikymmenen jälkipuoliskolla. Yhtä selvää laskevaa trendiä ei vanhemmista ikäluokista voi hahmottaa, vaikka laskua on toki näissäkin ikäryhmissä tapahtunut.

Kuvien 5 ja 6 ulkopuolelta voi todeta, että yhdenvertaisuuden näkökulmasta merkittävin ero myönteisten päätösten osuudessa on nuorimman alle 35-vuotiaiden ja vanhimpien yli 65-vuotiaiden naisten välillä⁴. Nuorten naisten todennäköisyys tulla rahoitetuksi on lähes kaksinkertainen vanhimpiin naishakijoihin verrattuna. Nuorimmista naishakijoista keskimäärin 17 prosenttia on saanut myönteisen rahoituspäätöksen ja vanhimista vain 9 prosenttia. Vanhimman ikäluokan mieshakijoista keskimäärin 11 prosenttia on saanut myönteisen rahoituspäätöksen vuosittain. Vuosikymmenen aikana toteutunut tasa-arvokehitys selittyikin naisten menestyksellä nuoremmissä ikäluokissa.

Akatemia avaa akatemiaprofessorihakuja 2–3 vuoden välein. Tehtävään oli vuoden 2017 aiehaussa 193 hakijaa, joista naisten osuus oli 21 prosenttia. Varsinaiseen hakuun kutsuttiin 33 hakijaa, joista naisten osuus oli 25 prosenttia. Vuonna 2018 nimitettiin uusia akatemiaprofessoreita 10, joista naisten osuus oli 20 prosenttia. Akatemiaprofessorien tehtäviin nimitettävistä valta-osa on ollut miehiä. Ilmiö heijastaa tehtävään hakevien henkilöiden sukupuolijakaumaa, jossa naiset ovat olleet vähemmistönä. Muutokset professorikunnassa tapahtuvat hitaasti, koska vaihtuvuus vuosittain on pientä.

Vuonna 2013 julkaistun pohjoismaisen selvityksen mukaan 80 prosenttia pohjoismaisista korkeakoulujen professoreista on miehiä. Luku edustaa EU-maiden keskiarvoa. Vaikka naispuolisten tutkijoiden lukumäärä on voimakkaasti kasvanut, ei naisten osuus ylemmän tason akateemisissa tehtävissä ole noussut samassa suhteessa. Lisäksi monet tieteenalat ovat Pohjoismaissa edelleen tiukasti eriytyneet sukupuolten mukaan.

⁴ Vanhimman yli 65 vuotiaiden ikäluokan tietoja ei ole esitetty vuosittain kuvaajissa tietoturvasyistä johtuen. Esitetyt vertailut koskevat koko 2010-lukua.

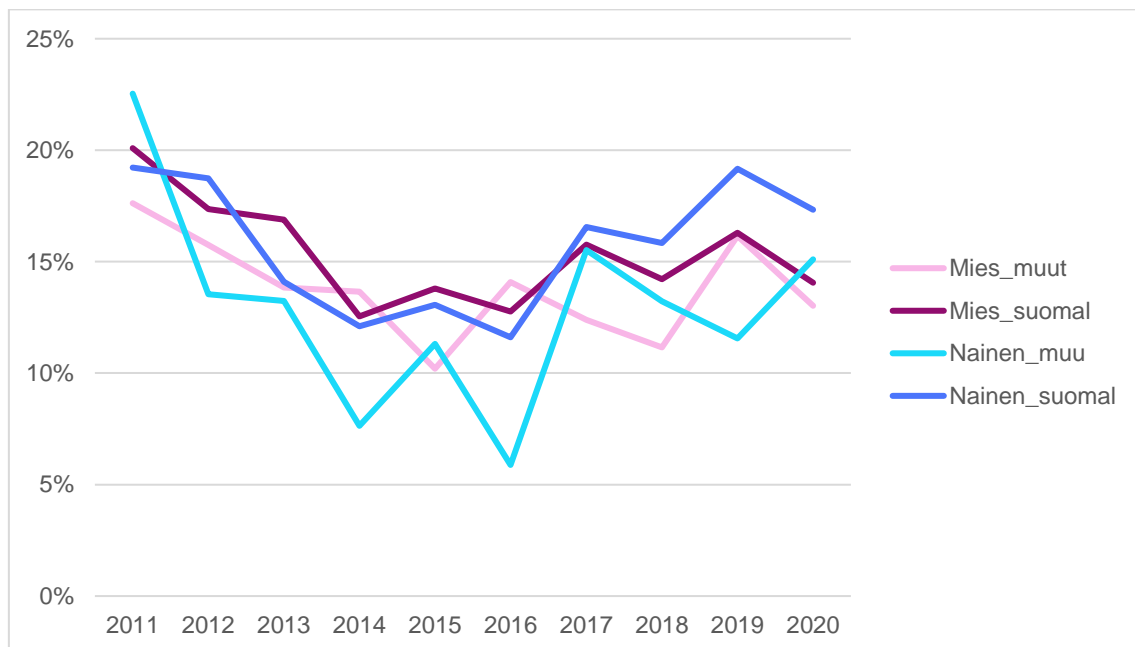
Ilmiö, jossa naisten osuus vähenee, mitä korkeammalle akateemisella uralla edetään, näkyy akateemisessa maailmassa globaalisti. 80 maata ja 900 korkeakoulua kattavan tutkimuksen (U-Multirank 2021⁵) mukaan vuosina 2018–2019 maailmassa naisten osuus korkeakoulujen opiskelijoista oli hieman yli puolet, väitöskirjatutkijoista vähän alle puolet, akateemisesta henkilöstöstä 44 prosenttia ja professoreista vain 28 prosenttia.

3.1.3 Yhdenvertaisuus Suomen Akatemian rahoitustoiminnassa

Sukupuolten tasa-arvon edistämisen lisäksi Suomen Akatemia vahvistaa yhdenvertaisuuden sekä monimuotoisuuden toteutumista toimeenpannessaan ja kehittäessään tutkimusrahoitusmuotoja, rahoitusehtoja ja arviointikäytäntöjä sekä sidosryhmätyössä. Akatemiassa yhdenvertaisuuden tarkastelu tutkimusrahoituksessa on yhä suhteellisen uusi näkökulma. Kuitenkin jo edellisellä suunnittelukaudella 2019-2021 on kehitetty ja lisätty tietoisuutta yhdenvertaisuudesta tutkimusrahoituksessa erityisesti ikään ja kansalaisuuteen liittyen.

Seuraavassa on havaintoja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Akatemian rahoitustoiminnassa. Yhdenvertaisuuskysymyksiä on käsitelty tasa-arvokysymysten rinnalla myös edellisen luvun 2.1.2 sukupuoli- ja ikätarkasteluissa.

Ulkomaalaistaustaisten hakijoiden määrä on kasvanut 2010-luvun aikana: vuonna 2011 ulkomaalaistaustaisia hakijoita oli n. 300 ja vuonna 2020 n. 800 hakijaa⁶. Ulkomaalaistaustaisten naisten läpimenoprosentti on vaihdellut tarkastellulla 10 vuoden ajanjaksolla 6-23%:n välillä ja ulkomaalaistaustaisten miesten kohdalla 10-16%:n välillä (kuva 7). Vastaava vaihteluväli suomalaistaustaisten naisten kohdalla on ollut 12-19% ja suomalaistaustaisten miesten kohdalla 13-17%.



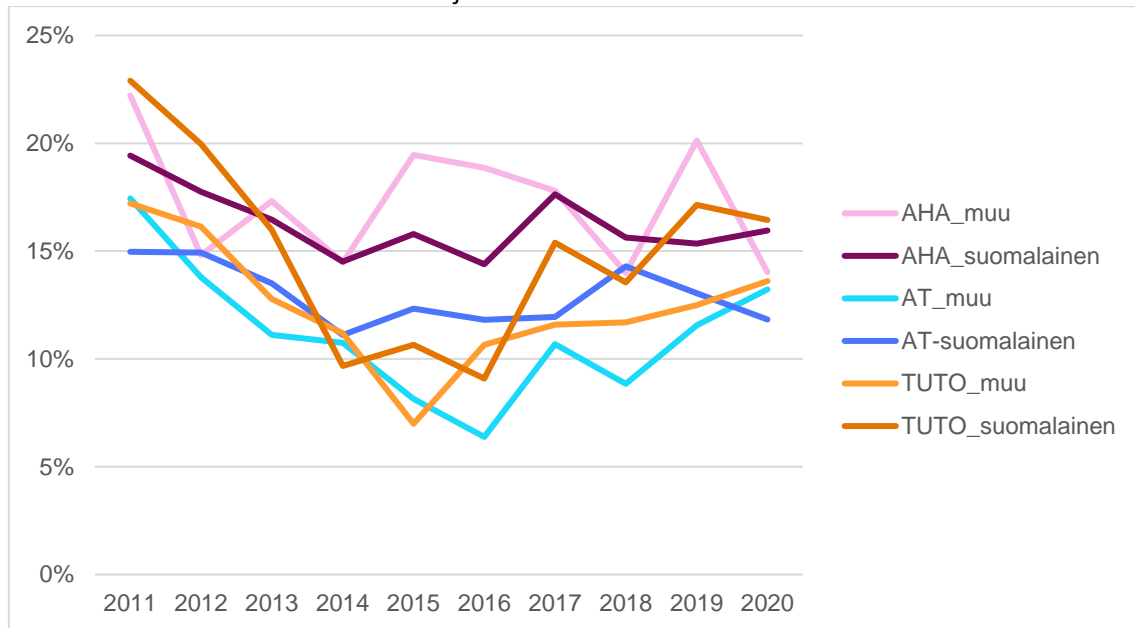
Kuva 7. Suomalais- ja ulkomaalaistaustaisten hakijoiden läpimenoprosentit eri sukupuolten osalta.

⁵ Selittäviksi tekijöiksi on tunnistettu mm. että naiset kohtaavat miehiä enemmän vaikeuksia akateemisella uralla etenemisessä. Urakehitystä haittaavat tiedostetut ja tiedostamattomat vääristymät arviointiprosesseissa sekä yhteiskunnassa sukupuolittunut hoiva, joka aiheuttaa naisille suurempia vaikeuksia yhdistää työ ja perhe- ja yksityiselämä. Lähde: <https://www.umultirank.org/press-media/umultirank-news/umultirank-gender-monitor-2021/>

⁶ Vuonna 2011 kaikkien hakijoiden hakemusten kokonaismäärä n. 2100 ja vuonna 2020 n. 3000. Ulkomaalaistaustaisten hakijoiden määrä kasvanut 14%:sta (2011) 27%:iin (2020).

Tarkasteltaessa kokonaisuudessaan 2010-luvun kehitystä voidaan havaita pieni ero taustaltaan suomalaisten tai ulkomaalaisten välillä, Suomen kansalaisten hakemuksia on rahoitettu 2-3 prosenttiyksikköä useammin kuin taustaltaan ulkomaalaisten hakemuksia. Parhaiten ovat menestyneet suomalaistaustaiset naiset ja heikoimmin puolestaan ulkomaalaistaustaiset naiset, ero näiden välillä on 3 prosenttiyksikköä. Mitään selvää kehitystrendiä ei vertailuista ryhmistä voi tunnistaa, lukuunottamatta ehkä vuosia 2018-2020, jolloin suomalaisten naisten hakemusten läpimeno prosentit olivat 2 prosenttiyksikköä keskimääräistä suurempia.

Akatemiahankkeissa ulkomaalaistaustaisten hakijoiden läpimeno prosentit ovat tarkastellulla 10 vuoden ajanjaksolla vaihdelleet 14-22%:n välillä ja suomalaistaustaisten kohdalla 14-18%:n välillä (kuva 8). Akatemiaturkijarahoituksessa vastaavat vaihteluvälit ovat ulkomaalaistaustaisten kohdalla 6-17% ja suomalaistaustaisten kohdalla 11-15%. Tutkijatohtorirahoituksessa vastaavasti ulkomaalaistaustaisten kohdalla 7-17% ja suomalaistaustaisten kohdalla 9-23%.

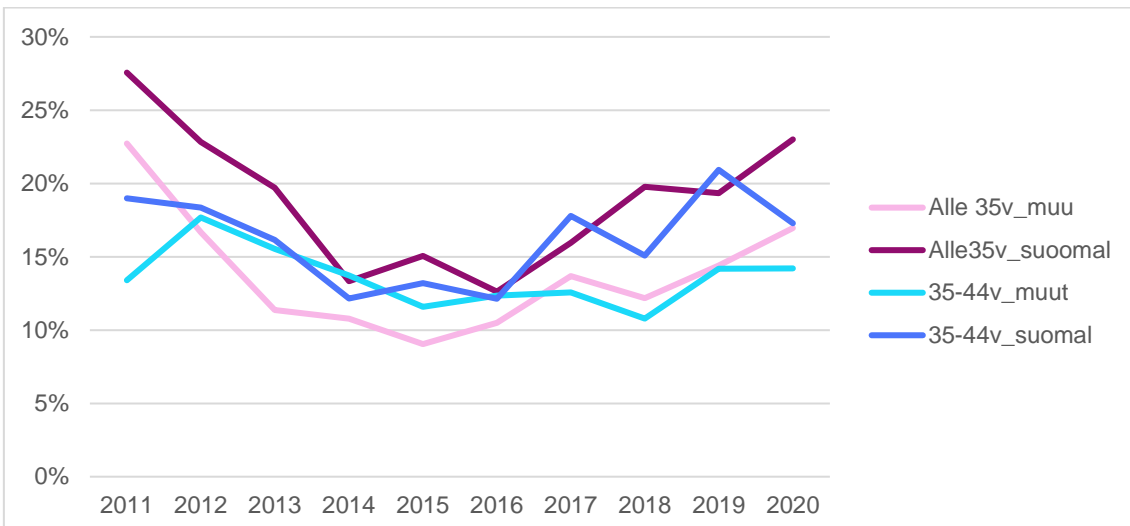


Kuva 8. Ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten hakijoiden läpimeno prosentit vuosina 2011-2020 eri rahoitusmuodoissa: Akatemiahankkeet (AHA), Akatemiaturkija (AT) ja tutkijatohtorit (TUTO).

Akatemiahankkeissa erot suomalais- ja ulkomaalaistaustaisten hakijoiden läpimeno prosentteissa ovat keskimäärin alle prosenttiyksikön luokkaa ulkomaalaistaustaisten hyväksi. Vuosittainen vaihtelu on suurta. Muutamina vuosina ulkomaalaistaustaiset ovat menestyneet suomalaistaustaisia paremmin ja muutamina vuosina tilanne on ollut päinvastainen. Nuoremmille tarkoitetuissa rahoitusinstrumenteissa (tutkijatohtorit ja akatemiaturkijat), suomalaisten läpimeno prosentit ovat hivenen ulkomaalaistaustaisia korkeammat. Erot ovat noin parin prosenttiyksikön luokkaa. Poikkeuksena on ollut vuonna 2019 toteutettu, nuorille suunnattu akatemiahankehaku, jossa suomalaiset hakijat menestyivät selvästi ulkomaalaistaustaisia paremmin⁷.

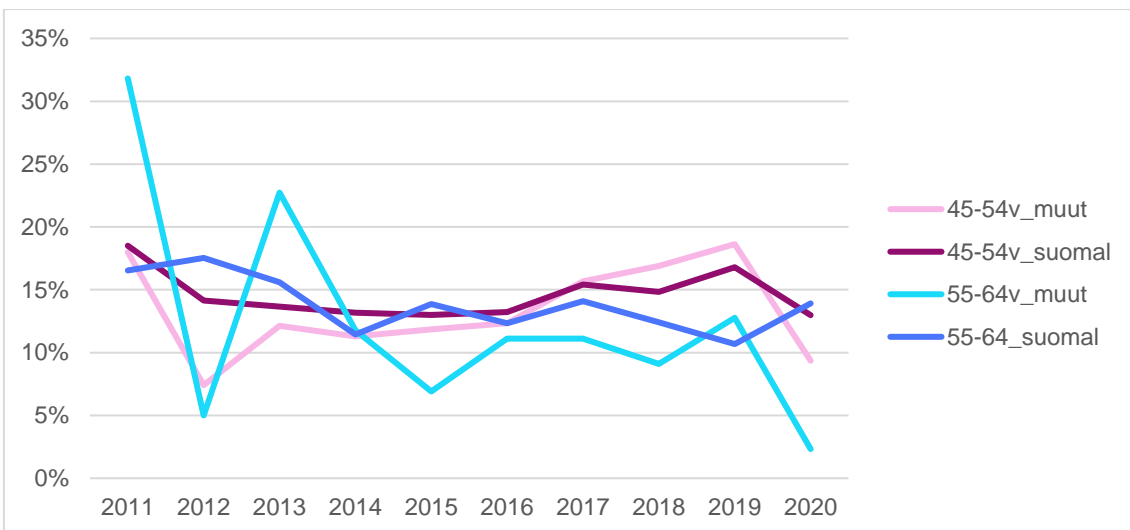
Alle 35-vuotiaiden ikäryhmässä ulkomaalaistaustaisten hakijoiden läpimeno prosentit ovat tarkastellulla 10 vuoden jaksolla vaihdelleet 9-23%:n välillä ja suomalaistaustaisten kohdalla 18-28%:n välillä (kuva 9). 35-44-vuotiaiden ikäryhmässä ulkomaalaistaustaisten kohdalla vaihteluväli on vastaavasti ollut 11-18% ja suomalaistaustaisten kohdalla 12-21%.

⁷ Nuorten akatemiahankehaun tietoja: Ulkomaalaistaustaisia hakijoita 110, suomalaistaustaisia 422. Hakijoista 26% oli ulkomaalaistaustaisia. Läpimeno prosentit: ulkomaalaistaustaiset 19%, suomalaistaustaiset 27%.



Kuva 9. Ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten hakijoiden läpimenoprosentit ikäryhmittäin 2011–2020 (alle 35 v. ja 35–44 v.).

45-54-vuotiaat ikäryhmässä ulkomaalaistaustaisten hakijoiden läpimenoprosentit ovat vaihdelleet tarkastellulla 10 vuoden jaksolla 7-19%:n välillä ja suomalaistaustaisten kohdalla 13-19%:n välillä (kuva 10). 55-64-vuotiaiden ikäryhmässä ulkomaalaistaustaisten kohdalla vastaava vaihteluväli on ollut 2-32% ja suomalaistaustaisten kohdalla 11-18%:n välillä.



Kuva 10. Ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten hakijoiden läpimenoprosentit ikäryhmittäin 2011–2020 (45–54 v. ja 55–64v.).

Taustaltaan suomalaiset hakijat ovat menestyneet ulkomaalaistaustaisia paremmin kaikissa ikäryhmissä lukuunottamatta vanhinta ikäryhmää yli 65-vuotiaita. Suurimmat erot suomalaisten ja ulkomaalaistaustaisten läpimenoprosenteissa ovat nuorimmassa alle 35-vuotiaiden ryhmässä, joissa ero on keskimäärin yli 5 prosenttiyksikköä suomalaisten hakijoiden eduksi. Myös seuraavassa 35-44-vuotiaiden ikäryhmässä suomalaiset hakijat ovat menestyneet ulkomaalaistaustaisia paremmin, ero on vajaa 3 prosenttiyksikköä suomalaisten hyväksi.

3.1.4 Paneelien sukupuolijakaumat

Suomen Akatemia on pyrkinyt lisäämään naisten osuutta hakemusten arvioinnissa käytettävissä asiantuntijoissa. Suomen Akatemia liittyi vuonna 2013 AcademiaNet-verkoston, jonka tavoitteena on ollut auttaa suomalaisia tutkijainaisia pääsemään tiedettä ja tutkimusta edustaville

avainpaikoille. Tällä hetkellä Akatemia hyödyntää AcademiaNet-tietokantaa asiantuntijoiden rekrytointiin.

Syyskuun hauissa vuosina 2018-2020 (päätösvuodet 2019-2021) hakemusten arviointiin osallistuneet asiantuntijat: Naisten osuus %

(Lähde: Suomen Akatemia, Rahoitustilastot syyskuun hauista.)

- Syyskuu 2019 rahoitushaku: Yhteensä 686⁸ arvioijaa, joista 33% oli naisia.
- Syyskuu 2020 rahoitushaku: Yhteensä 730⁹ arvioijaa, joista 31% oli naisia.
- Syyskuun 2021 rahoitushaku: Yhteensä 722¹⁰ arvioijaa, joista 36% oli naisia.

Sukupuolijakauma paneeleissa vaihtelee jonkin verran Akatemian eri vastualueiden järjestämissä paneeleissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä olisi halunnut tarkastella hakemusarvioinnin asiantuntijoiden uusimpia sukupuoli- ja ikäjakaumia vastualueittain, mutta Akatemian tietojärjestelmien muutoksista johtuen tietoja ei ollut saatavissa tähän suunnitelmaan. Suunnitelmakaudella 2022-2023 systematisoidaan arvioitsijoiden taustatietojen keruuta ja tarkastelua sukupuoli- ja monimuotoisuusnäkökulmista (kuten ikä ja kansalaisuus).

3.2. Toimenpiteet toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

3.2.1 Määritellään keinot, joilla tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista kaikissa rahoitusmuodoissa sekä naisten tutkijanuraa

Tutkimusrahoittaja voi edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toimimalla siten, että rahoituksen ehdot ja arviointiprosessi eivät ole suoraan tai välillisesti syrjiviä. Tutkimusrahoittajat voivat syrjinnän poistamisen ja ennaltaehkäisyn lisäksi myös aktiivisesti edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omilla toimintatavoillaan.

Suomen Akatemian rahoituksessa rahoituskautta voi pidentää perhevapaan, ase- ja siviilipalveluksen sekä muun erityisen syyn kuten pitkäaikaisen sairauden perusteella. Akatemia suosittaa, että sen rahoittamissa tutkimushankkeissa tutkijat palkataan palvelussuhteeseen koko hankkeen kestoksi.

Toimenpide 3 – Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen tutkimusrahoituksessa

Suomen Akatemia määrittelee keinot, joilla tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista kaikissa rahoitusmuodoissa sekä naisten tutkijanuraa.

Yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusnäkökulmia vahvistetaan tasa-arvonäkökulman rinnalla eri rahoitusmuodoissa, ml. ohjelmallinen rahoitus ja organisaatorahoitusmuodot.

⁸ Asiantuntijoiden kokonaismäärä koostuu 638 arviointipaneelin jäsenestä ja 48 yksittäisestä asiantuntijasta.

⁹ Asiantuntijoiden kokonaismäärä koostuu 650 arviointipaneelin jäsenestä ja 80 yksittäisestä asiantuntijasta, yht. 38 maasta.

¹⁰ Asiantuntijoiden kokonaismäärä koostuu 631 arviointipaneelin jäsenestä ja 91 yksittäisestä asiantuntijasta, yht. 31 maasta.

Aikataulu

Taustatyö 8/2022 mennessä, keinojen määrittely ja toimeenpanosuunnitelma 2022 aikana

Ehdotus vastuutukseksi

Päävastuu: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Yhteistyössä: lakimiestiimi, RAHKA-ydintiimi, ST- ja TUKE-vastuualueet, taloushallinto.

Tiedottaminen

Akatemian intrassa Santrassa sekä ulkoisilla aka.fi -sivuilla.

Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.

3.2.2 Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi otetaan osaksi Suomen Akatemian tutkimusrahoituksen kehittämishankkeita

Suomen Akatemian päätöksentekuelimet seuraavat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista tutkimusrahoituksesta päätettäessä. Erityisesti seurataan uusien rahoitusmuotojen tai nykyisiin tehtyjen muutoksien vaikutusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Jotta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista tutkimusrahoituksessa voidaan seurata ja ymmärtää myös muutosten vaikutusta, Akatemiassa on tarpeen kehittää osaamista sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnista.

Toimenpide 4 – Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi

Toteutetaan pilottina Akatemiaturkijauudistuksen sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi.

- Toteutetaan sekä ennakoarviointi uutta rahoitusmuotoa valmisteltaessa että arviointi 1. rahoitushakukierroksen jälkeen.
- Ennakoarvioinnin tulosten perusteella huolehditaan rahoitusehtojen toimivuudesta erilaisen hakijoiden kohdalla sekä edistetään rahoitushaussa käytäntöjä, jotka tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Tehdään tarvittaessa tarkistuksia käytäntöihin, kun kokemusta saatu.

Vakiinnutetaan sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi osaksi kaikkia tutkimusrahoituksen kehittämishankkeita pilotin kokemuksia hyödyntäen.

Aikataulu

pilotti 2022 aikana, saatujen oppien koonti ja toimintamallin luonti 2023

Ehdotus vastuutukseksi

AT-uudistustiimi: pilotti

Yhteistyössä: RAHKA-ydintiimi ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.

Tiedottaminen

Akatemian intrassa Santrassa sekä ulkoisilla aka.fi -sivuilla.

Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.

3.2.3 Vastuullinen tiede ja arviointityö

Vastuullisuus on olennainen osa Suomen Akatemian toimintaa. Akatemia rahoittaa vastuullisella tavalla korkealaatuista, vaikuttavaa ja uudistuvaa tutkimusta. Suomen Akatemia huomioi

vastuullisen tieteen yhteydessä tutkimuseettiset kysymykset, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden, tieteen avoimuuden, kestävän kehityksen tavoitteet sekä vastuullisen tutkijanarvioinnin periaatteet. Tavoitteena on tätä kautta parantaa tutkimuksen laatua ja vaikuttavuutta.

Akatemia edellyttää, että sen rahoittamassa tutkimuksessa edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tutkimusrahoituksen arvioinnissa huomioidaan, edistääkö ehdotettu tutkimus tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta hankkeessa tai laajemmin yhteiskunnassa.

Toimenpide 5 - Vastuullinen tiede ja arviointityö

Vahvistetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia osana vastuullista tiedettä ja arviointityötä.

Tarkastellaan hakemusten arviointipaneelien kokoamista monimuotoisuusnäkökulmat huomioiden: Selvitetään, minkälainen on monimuotoinen paneeli, miten paneelit kootaan ja mikä merkitys tällä on paneelien monimuotoisuuden kannalta. Määritetään tavoitella arviointipaneelien monimuotoisuudelle. Osana tätä työtä kartoitetaan kansainvälisiä esimerkkejä ja hyviä käytäntöjä.

Kehitetään arviointilomakkeen vastuullinen tiede -kysymysten hyödyntämistä rahoitustoiminnassa ja seurannassa.

Aikataulu

2022-2023

Ehdotus vastuutukseksi

Päävastuu: ARVO-ydintiimi

Yhteistyössä: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, tutkimusrahoituksen vastuualueet.

Tiedottaminen

Akatemian intrassa Santrassa sekä ulkoisilla aka.fi -sivuilla.

Seuranta

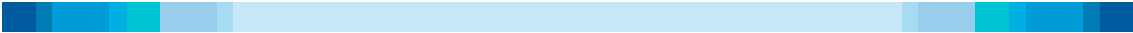
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.

4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Suomen Akatemian hallintovirastossa

4.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne Suomen Akatemian hallintovirastossa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä on tehnyt selvityksen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta sekä sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin. Akatemia on lisäksi tehnyt kartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Työryhmä on hyödyntänyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvittämisessä myös toimintakertomuksen henkilötietoja, vuosittain toteutettavan VMBaro-kyselyn tuloksia sekä vuonna 2021 tehtyä erillistä kyselyä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Työryhmä on koonnut liitteisiin mm. henkilöstöä kuvaavia tilastoja sukupuolen mukaan eriteltynä sekä tietoja VMBaron tuloksista, jotka kuvaavat muun muassa henkilöstön kokemuksia tasa-



arvosta ja yhdenvertaisuudesta (liite 1). Liitteenä on myös palkkakartoitus (liite 2) ja hallintoviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset (liite 3).

Akatemian henkilöstöstä on viime vuosina ollut naisia noin 70 prosenttia, vuoden 2020 lopussa naisia oli 71 prosenttia. Sukupuolijakauma on tasaisin asiantuntijatehtävissä, missä miehiä oli vuoden 2020 lopussa 34 prosenttia. Miesten osuus oli pienin keskijohdossa/esihenkilöissä (10 prosenttia). Henkilöstön keski-ikä on 48,7 vuotta, eikä naisten ja miesten välillä ole suurta eroa. Akatemian henkilöstö on keskimäärin hyvin korkeasti koulutettua.

Vuosina 2020 ja 2021 Akatemian hallintoviraston henkilöstön määrä on ollut aiempiin vuosiin verrattuna suuri. Covid19-pandemian johdosta Akatemian jaettavaksi on tullut lisärahoitusta. Lisätehtäviä hoitamaan on palkattu määräaikaista henkilöstöä. Muita syitä henkilöstön määrän kasvuun on suurempi ulkopuolisin varoin rahoitettujen hankkeiden ja työntekijöiden määrä sekä siirtävistä eristä rahoitettu osaamisen ja prosessien kehittämisen määräaikainen lisäys vuosina 2019-2021. Akatemian määräaikaisen henkilöstön osuus on kasvanut hieman, noin 19 prosentista 20 prosenttiin.

Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvotilanteeseen on ollut korkealla tasolla. Sen sijaan tyytyväisyydessä yhdenvertaisuuteen on ollut hajontaa. VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn vastaajista 78 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä (2019 80 prosenttia). Vastaajista 71 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen (2019; 69 prosenttia). Miehet olivat naisia tyytyväisempiä sekä sukupuolten tasa-arvon että yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Nuorimmat ja vanhimmat vastaajaryhmät olivat tyytymättömiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Esihenkilöt ja asiantuntijat olivat henkilöstöryhmistä tyytyväisimpiä sekä sukupuolten tasa-arvon että yhdenvertaisuuden toteutumiseen, muu henkilöstö tyytymättömpää.

Hallintoviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn 2021 tulokset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta ovat samansuuntaisia VMBaron tulosten kanssa. Huomionarvioista kuitenkin on, että suurin osa vastaajista (50-60%) ei osannut arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista näiden perusteiden osalta: vamma tai terveydentila, ammattiyhdistystoiminta, poliittinen vakaumus, uskonto, alkuperä tai kansalaisuus, seksuaalinen suuntautuneisuus sekä sukupuolivähemmistöt.

Hallintovirastossa tehdyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn sekä VMBaron tulosten perusteella eri-ikäiset, eri ammattiryhmiin kuuluvat ja määräaikaiset työntekijät ovat kokeneet eriarvoisuutta työyhteisössä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn nuoremmat ja vanhemmat vastaajat kokivat eriarvoisuutta liittyen henkilöstön valintaan ja palkkaukseen. Lisäksi heillä oli kokemuksia ulkopuolelle jättämisestä sekä osaamisen vähättelystä. Muita syitä eriarvoisuuden kokemiselle olivat henkilön (iästä riippumatta) erilainen asema työyhteisössä, koulutus tai kokemus sekä terveydentila.

Vuosina 2020 ja 2021 hallintovirasto on Covid19-pandemian ja vallitsevien etätyösuositusten vuoksi työskennellyt pääosin etänä. Henkilöstön kuormitusta ja tuntemuksia on seurattu säännöllisin pulssi-kyselyin. Lokakuussa 2021 etätyösuositusten päättyessä siirryttiin toimimaan uusien joustavien toimintatapojen mukaisesti, mutta valitettavasti marraskuun loppupuolella jouduttiin jälleen palaamaan etätyösuositukseen ja tiukempaan ohjeistukseen.

Toimintatapojen osalta ei ole tehty arviointia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmista. Hallintoviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä kuitenkin kysyttiin kokemuksia korona-ajasta. Vastausten perusteella korona-ajan vaikutukset ja kokemukset vaihtelevat henkilöstön keskuudessa. Osa on kokenut korona-ajan eriarvoistavana ja että henkilöstön erilaisia elämäntilanteita ei ole riittäväällä tavalla huomioitu. Toisaalta etätyön koettiin myös tuoneen joustavuutta erilaisissa elämäntilanteissa sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Tuloksissa nousi esille koettu kuormitus ja toive keskustelusta etätyöajan (ja sen jälkeisen ajan) suoritusaso-

odotuksista, millä intensiteetillä tai laatuvaatimuksilla työtä tehdään. Tämä on suhteessa myös henkilöstöresursseihin ja tehtävien jakautumiseen henkilöstön kesken.

4.2. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi hallintovirastossa

4.2.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen rekrytointeissa, urakehityksessä ja palkkauksessa

Hallintoviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä esille nousseet eri-ikäisten työntekijöiden ja eri ammattiryhmien eriarvoisuuden kokemukset huomioidaan Akatemian toimintatavoissa, esihenkilötyössä sekä henkilöstön osaamisen kehittämisessä.

Suunnittelukaudella 2022-2023 palkkakartoitusta kehitetään edelleen siten, että sukupuoli-, ikä- ja palvelussuhteen vakinaisuus/määräaikaisuus ja osa-aikaisuus huomioidaan palkkojen tilastollisessa tarkastelussa. Palkkakartoituksessa määräaikaisissa ja vakituisissa palvelussuhteissa työskentelevien palkkauksia verrataan vakinaisissa palvelussuhteissa oleviin ja varmistetaan, ettei määräaikaisuus aiheuta välillisesti syrjiviä käytäntöjä.

Toimenpide 6 – Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus henkilöstösuunnittelussa, rekrytointeissa ja palkkauksessa

Vahvistetaan yhdenvertaisuusnäkökulmaa henkilöstösuunnittelussa sukupuolten tasa-arvon rinnalla ja otetaan monimuotoisuus (diversiteetti)-näkökulma mukaan suunnitteluun. Esihenkilöiden ja henkilöstön tietoisuutta inklusiivisista käytännöistä ja keskustelukulttuurista lisätään yhteisen keskustelun ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän aktiivisen viestinnän avulla.

Hallintoviraston rekrytointikäytänteitä ja työnantajakuvaa kehitetään sukupuolten tasa-arvon sekä henkilöstön monimuotoisuuden lisäämiseksi. Hallintoviraston rekrytointeissa pyritään yhtä pätevistä tai lähes yhtä pätevistä hakijoista valitsemaan ko. henkilöstöryhmässä aliedustettuna (osuus alle 40 %) olevaa sukupuolta edustava hakija. Henkilöstöryhmiä ovat toimeenpaneva henkilöstö, asiantuntijat, esihenkilöt ja johto. Johtoa lukuun ottamatta suunnitelman laatimishetkellä miehet olivat aliedustettuina kaikissa henkilöstöryhmissä.

Tarkastellaan palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmää ja sen toteuttamista sekä huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat mahdollisissa kehittämistoimissa. Kehitetään palkkakartoitusta erityisesti yhdenvertaisuusnäkökulmasta.

Aikataulu

Tehdään osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän ja hallinnon vastuualueen työtä.

Ehdotus vastuutukseksi

Päävastuu: Hallinnon vastuualue

Yhteistyössä: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä, arviointi- ja kehittämisryhmä, viestintä.

Tiedottaminen

Akatemian intranetissä (Santrassa).

Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä ennen seuraavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistä keväällä 2023.

4.2.2 Edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toimintatapojen kehittämisessä ja parannetaan työympäristön esteettömyyttä tilaratkaisuilla

Hallintoviraston toimitilat ovat muutoksessa korona-ajan etätyön jälkeen. Suunnitelmakaudella Akatemian hallintovirastossa tullaan toteuttamaan työympäristökehittämistä ja muutoksia toimitiloissa. Muutoksia toteutettaessa ja arvioitaessa on tarpeen huomioida niiden sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutukset.

Toimenpide 7 - Uusien toimintatapojen sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja työympäristön esteettömyys

Arvioidaan hallintoviraston uudet toimintatavat (henkilöstön etä- ja hybridityö, arviointityö/paneelityöskentely sekä toimitilakehittäminen) ja niiden vaikutus tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.

Huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kaikessa toiminnan kehittämisessä.

Arvioidaan työympäristökehittämisen sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutukset ja huolehditaan saavutettavuudesta toimitiloja kehitettäessä.

Työympäristön esteettömyyttä parannetaan toimitilakehittämisen yhteydessä esteettömillä tilaratkaisuilla ja tukemalla mm. huonokuloisten osallistumista palaveriin. Selvitetään henkilöstöltä, aiheuttavatko mahdollisesti muut heikentyneet aistit tarvetta toimenpiteisiin, joilla voidaan tukea työn suorittamista ja osallistumista.

Aikataulu

2022 aikana

Ehdotus vastuutukseksi

Päävastuu: Hallinnon vastuualue

Yhteistyössä: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Tiedottaminen

Tiedonkeruun toimenpiteet tiedotetaan Akatemian intrassa eli Santrassa.

Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä ennen seuraavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistä keväällä 2023.

5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön ja -suunnittelun organisointi ja prosessi Suomen Akatemiassa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua, toimenpiteiden toteuttamisen tukemista ja suunnitelman seuranta varten Suomen Akatemiassa toimii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä on asetettu toistaiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön muutokset on huomioitu suunnitteluprosessissa ja työryhmän toiminnassa. Akatemian johto on viime kädessä vastuussa siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja selvitykset on laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaisesti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä ovat edustettuina työnantajan lisäksi henkilöstöjärjestöt ja eri henkilöstöryhmät (huomioiden hallintoviraston ja tutkimusrahoitustoiminnan tuntemus) ja siinä on tasapuolisesti eri-ikäisiä ja eri sukupuolia edustavia henkilöitä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä kokoontuu vähintään kerran joka toinen kuukausi ja tarvittaessa useammin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän tehtävänä on huolehtia tasa-arvosuunnitteluprosessiin liittyvien eri vaiheiden toteuttamisesta, kuten laatia tai hankkia selvitykset ja kartoitukset, seurata ja arvioida tasa-arvosuunnitelman toteuttamista, suunnitella toimenpiteitä ja sopia tavoitteista sekä huolehtia tiedottamisesta henkilöstölle. Tehtävien toteuttamiseen varataan riittävästi aikaa ja resursseja. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua koskevat tehtävät ja vastuut sisällytetään työryhmään nimettävien henkilöiden tehtäväkuvauksiin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia arvioidaan vuosittain. Tarvittaessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään vuosittaisen arvioinnin pohjalta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu toteutetaan alla olevan prosessin mukaisesti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun prosessi Akatemiassa

<i>Nro</i>	<i>Työvaihe</i>	<i>Aikataulu</i>
1	palkkakartoituksen laatiminen - hallinnon vastuualue toimittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmälle palkkatilastot ja vertailutiedot - tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä analysoi tilastot ja tiedot sekä tekee niiden perusteella johtopäätökset palkkauksellisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta	joka toinen vuosi
2	selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta - hallinnon vastuualue ja tutkimuksen vastuualueiden edustajat laativat tilastot ja selvitykset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän käyttöön - tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä analysoi kerätyt tilastot ja tiedot sekä tekee niiden perusteella johtopäätökset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta	joka toinen vuosi
3	suunniteltujen toimenpiteiden toteuttaminen ja toteutumisen seuranta ja arviointi - tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä toteuttaa suunnitelmaan sisältyviä toimenpiteitä ja tarkastelee tähän suunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden toteutumista ja tavoitteiden saavuttamista	jatkuvaa
4	tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit päivitetään - työryhmä harkitsee onko suunnitelman päivittäminen toimenpiteiden tai tavoitteiden osalta tarpeen - tarvittaessa työryhmä suunnittelee ja sopii toimenpiteet, tavoitteet, aikataulut ja vastuut kohtien 1-4 perusteella	vuosittain
5	henkilöstön ja sidosryhmien osallistaminen - henkilöstön osallistaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun - suunnitelman päivitys käsitellään YT-ryhmässä, johtoryhmässä, laajennetussa johtoryhmässä ja vastuualueilla - sidosryhmiä pyritään osallistamaan mahdollisimman laajasti suunnitelmaan tehdään tarpeelliset korjaukset huomioiden pohjalta	säännöllisesti suunnitteluprosessin vaiheiden mukaan
6	esittely ja päätöksenteko - tehtävään määrätty virkamies esittelee uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tai sen päivityksen Akatemian hallitukselle	tarpeen mukaan vuosittain uusi suunnitelma tai päivitys
7	tiedottaminen - suunnitelmasta ja toimenpiteistä tiedotetaan Santrassa ja henkilöstöinfossa - suunnitelma julkaistaan Santrassa ja ulkoisilla verkkosivuilla.	vuosittain

Liite 1. Suomen Akatemian hallintoviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne 2020

Suomen Akatemian tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilannetta selvitettäessä on käytetty seuraavia tietolähteitä: toimintakertomus 2020, henkilöstötilinpäätös 2020, VMBaro-kyselyn 2019 ja 2020 tulokset ja muita henkilöstöraportteja (Tahti, Kieku).

1.1. Henkilöstön kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

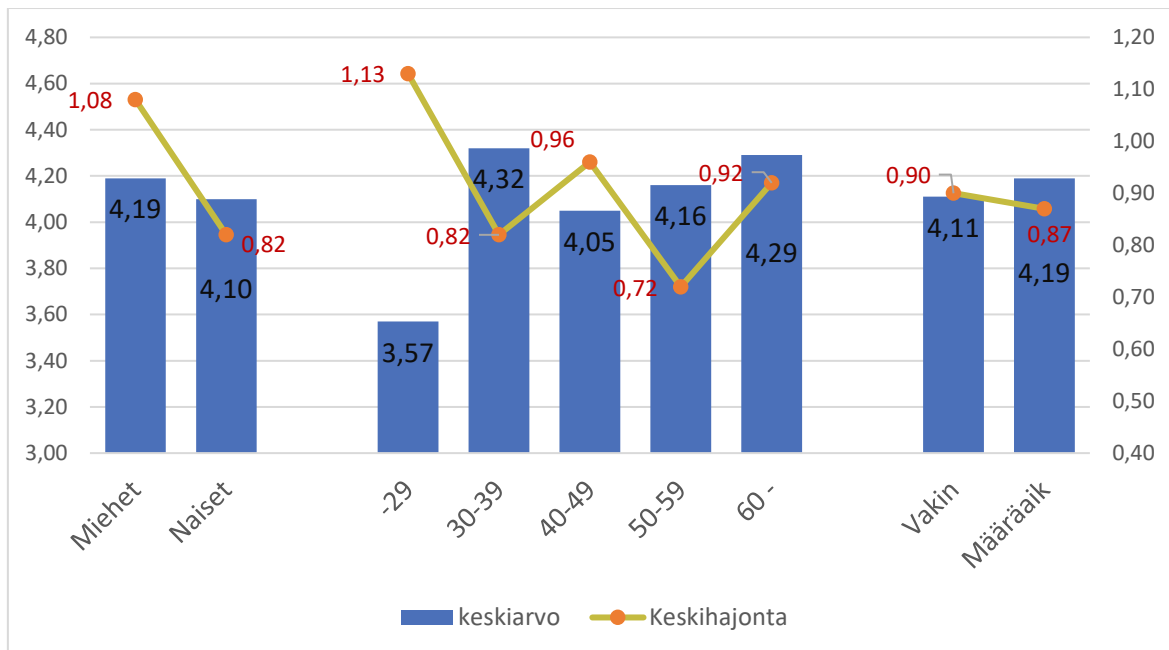
Suomen Akatemiassa tehtävän työtyytyväisyyskyselyn (VMBaro) avulla on selvitetty henkilöstön tyytyväisyyttä työyhteisön tasa-arvoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen sekä näiden toteutumiseen käytännössä. VMBaro-kyselyn vastaajamäärä vuonna 2020 oli 119 ja vastausprosentti 86 (2019 78 prosenttia). Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvotilanteeseen on ollut asteikolla 1-5 korkealla tasolla 4,13 (2019; 4,19). Sen sijaan tyytyväisyys yhdenvertaisuuden toteutumiseen työyhteisössä on heikompaa 3,96 (2019; 3,88).

Tasa-arvon toteutuminen VMBaro tulosten perusteella 2020 (vertailu 2019)

Vastaajista 78 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä (2019 80 prosenttia). Miehistä tyytyväisiä oli 29 prosenttia ja erittäin tyytyväisiä 52 prosenttia, yhteensä 81 prosenttia (2019 90 prosenttia). Naisista tyytyväisiä oli 43 prosenttia ja erittäin tyytyväisiä 36 prosenttia, yhteensä 79 prosenttia (2019 78 prosenttia).

Ikäryhmissä 30-39, 50-59 ja yli 60 -vuotiaat tyytyväisten tai erittäin tyytyväisten osuus oli yli 80 prosenttia ja tyytymättömien osuus noin 4 prosenttia. Ikäryhmästä 40-49 -vuotiaat tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli 73 prosenttia ja tyytymättömiä 4 prosenttia. Ikäryhmässä -29 -vuotiaat tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli 43 prosenttia ja tyytymättömiä 14 prosenttia.

Vakinaisista tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli 79 prosenttia (2019 79) ja määräaikaisista vastaavasti 81 prosenttia (2019 87).



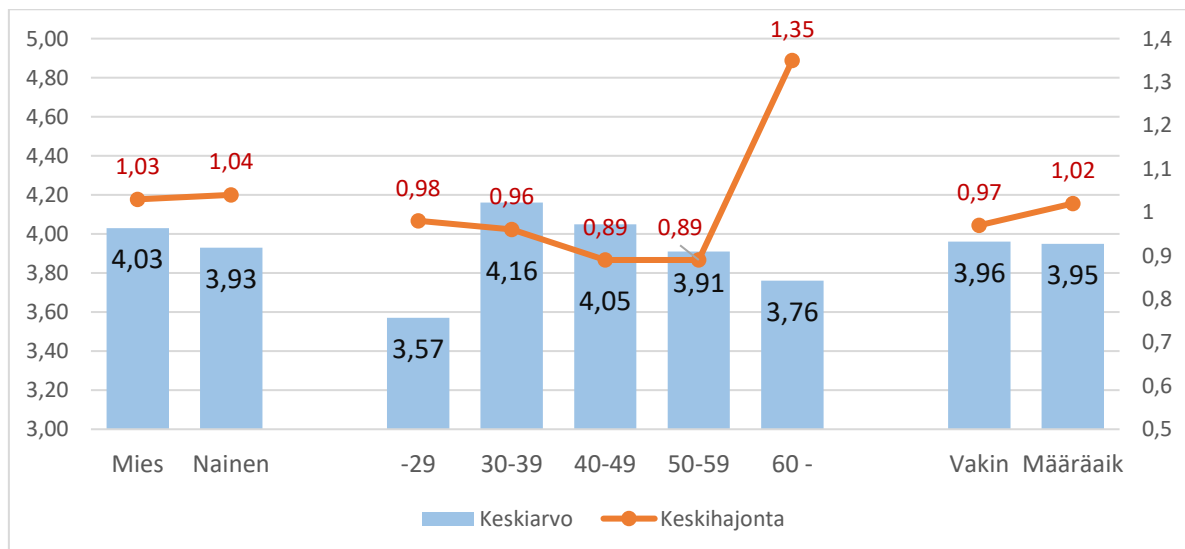
Kaavio 1. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä, VMBarokysely 2020

Yhdenvertaisuuden toteutuminen VMBaro-tulosten perusteella 2020 vertailu 2019

Yhdenvertaisuuden ei koettu toteutuvan aivan yhtä hyvin kuin sukupuolten tasa-arvon. Vastajista 71 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen (2019 69 prosenttia). Eri ryhmissä oli myös enemmän hajontaa kuin sukupuolten tasa-arvoa mittaavassa kysymyksessä. Miehet olivat tyytyväisempiä kuin naiset. Miehistä 78 prosenttia (2019 67 prosenttia) oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä kun naisista 69 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä (2019 70 prosenttia).

Ikäryhmistä 30-39 vuotiaat oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä 73 prosenttia (2019 84) ja 40-49 vuotiaista 77 prosenttia (2019 67) yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Ikäryhmästä 50-59 vuotiaat tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli 69 prosenttia (2019 68) ja ikäryhmässä 60- vuotiaat vastaavasti 65 prosenttia (2019 69). Ikäryhmässä -29 vuotta tyytyväisten tai erittäin tyytyväisten osuus oli 57 prosenttia (2019 ei vert.). Tyytymättömiä tässä ikäryhmässä oli 14 prosenttia. Ikäryhmässä 60- vuotiaat tyytymättömiä oli 18 prosenttia (2019 8) ja erittäin tyytymättömiä 6 prosenttia (2019 8) yhteensä 24 prosenttia (2019 16).

Vakinaisista tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli 71 prosenttia (2019 69) ja määräaikaisista vastaavasti 76 prosenttia (2019 73)



Kaavio 2. Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössäni, VMBaro -kysely 2020.

Henkilöstöryhmissä luokitteluna on käytetty esihenkilöt, asiantuntijat ja muu henkilöstö.

Sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen esihenkilöissä oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä 100 prosenttia (2019 100), asiantuntijoissa vastaavasti 78 prosenttia (2019 81) ja muussa henkilöstössä 73 prosenttia (2019 74). Asiantuntijoiden osuus vastaajista on n. 70 prosenttia.

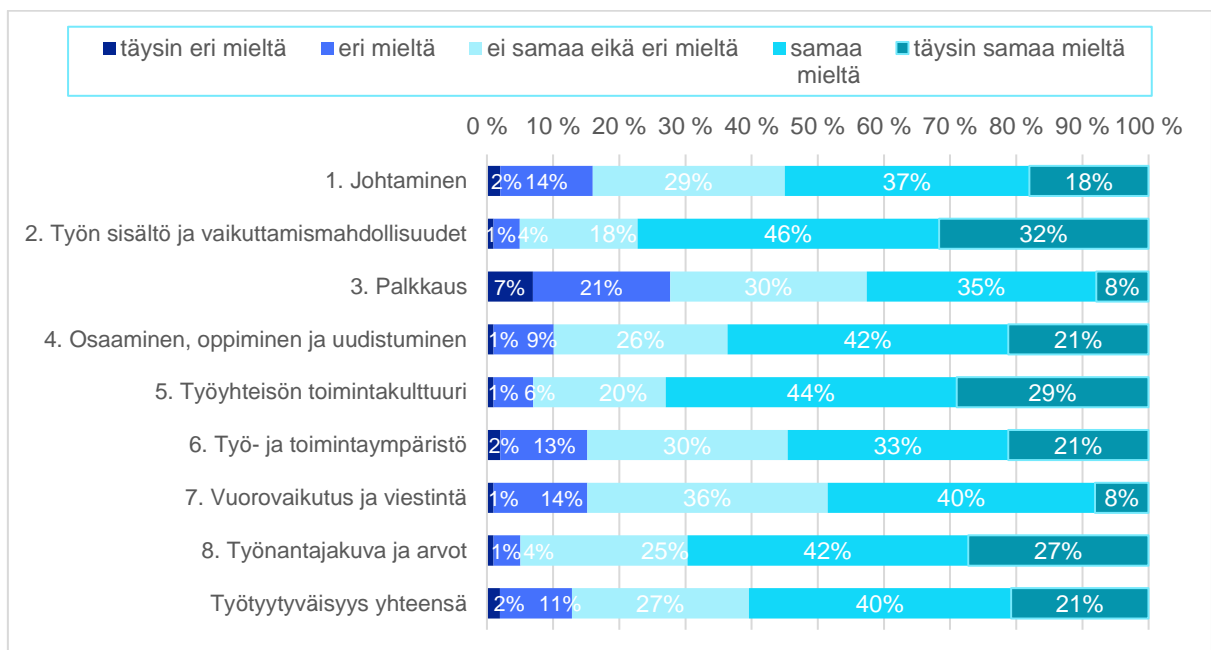
Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumiseen esihenkilöistä oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä 100 prosenttia (2019 100), asiantuntijoissa 71 prosenttia (2019 71) ja muussa henkilöstössä 66 prosenttia (2019 56). Muusta henkilöstöstä valtaosa on naisia.

1.2. Syrjinnän ja häirinnän ehkäisy ja poistaminen

Kaikenlainen syrjintä, häirintä ja epäasiallinen kohtelu on Akatemiassa kiellettyä. Syrjintää, häirintää ja epäasiallista kohtelua ehkäistään jo ennakolta varmistamalla menettelytapoja ja periaatteita koskevien ajantasaisten ohjeiden voimassaolo. Akatemiassa on menettelyohjeet epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja tilanteiden ratkaisemiseksi. Menettelyohjeista muistutetaan VMBaro-työtyytyväisyys-tutkimuksen käsittelyn yhteydessä. Kyselyssä selvitetään myös syrjintä- tai häirintätapauksia.

Vuonna 2020 tehdyssä VMBarokyselyssä epäasiallista käytöstä työyhteisössä on havainnut 16 prosenttia vastaajista (2019 33) ja kokenut 6 prosenttia vastaajista (2019 15).

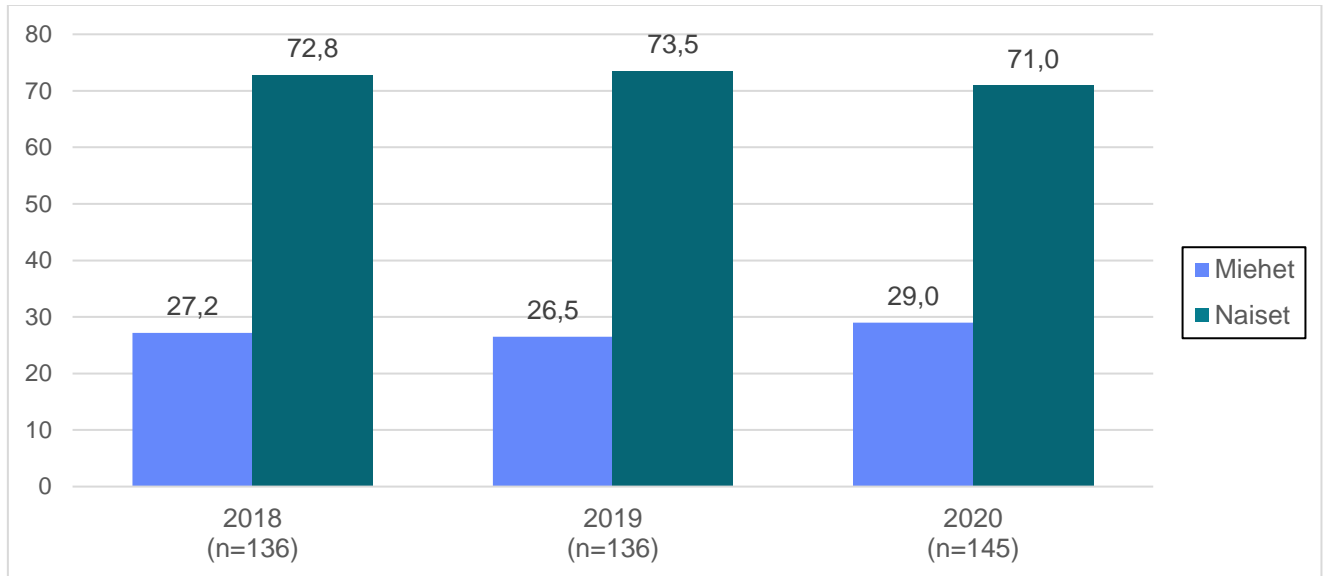
VMBaro -kysely sisältää 8 kysymysosiota, 40 varsinaista kysymystä sekä lisäkysymyksiä. Alla olevassa taulukossa näkyy henkilöstön vastausjakauma vuoden 2020 kysymysosioista.



Kaavio 3. VMBaro 2020 -kyselyn vastausjakaumat kysymysosioittain.

1.3. Henkilöstörakenne ja palvelussuhteiden laji

Miesten ja naisten osuudet ovat pysyneet melko vakaina. Miesten osuus on viime vuosina vaihdellut 26-29 prosentissa ja naisten osuus 71-73 prosentissa. Kaavio alla.



Kaavio 4. Miesten ja naisten osuudet henkilöstöstä 2018–2020.

Henkilöstöryhmiä ovat johto, esihenkilöt, asiantuntijat ja toimeenpaneva henkilöstö sekä harjoittelijat.

Naiset ovat enemmistönä muissa henkilöstöryhmissä paitsi johdossa.

Henkilöstöryhmä	Miehet 2018	Naiset 2018	Yhteensä 2018	Miehet 2019	Naiset 2019	Yhteensä 2019	Miehet 2020	Naiset 2020	Yhteensä 2020
Johto	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Esihenkilöt	3	7	10	2	8	10	1	9	10
Asiantuntijat	29	61	90	27	61	88	32	63	95
Toimeenpaneva henkilöstö	2	30	32	2	28	30	6	28	34
Harjoittelijat	1		1	3	2	5	1	2	3
Yhteensä	37	99	136	36	100	136	42	103	145

Taulukko 1. Henkilöstöryhmittäin, lukumäärät tilanne 31.12.

1.4. Rekrytointi ja vaihtuvuus

Akatemian rekrytoinneissa huomioidaan miehet ja naiset tasavertaisesti ja syrjimättä. Käytännössä virkaan tai tehtäviin on valittu aina ansioitunein hakija riippumatta hänen sukupuolestaan. Rekrytointihaastattelijoina on mahdollisuuksien mukaan ollut miehiä ja naisia. Vuosittain on seurattu hakijoiden ja tehtäviin valittujen henkilöiden sukupuolijakaumaa. Voidaan todeta että valittujen henkilöiden sukupuolijakauma ei vastaa hakijoiden sukupuolijakaumaa.

Akatemiassa oli vuonna 2020 yhteensä 17 ulkopuolista rekrytointihakua Valtiolle.fi -sivustolla. Niistä palkattiin 16 henkilöä. Hakijoita oli 654, joista miehiä 221 (34 prosenttia) ja naisia 433 (66 prosenttia).

Sukupuoli	Hakeneet	Valitut	%-osuus kai- kista haki- joista	%-osuus kai- kista vali- tuista	%-osuuksien ero valittujen ja hakijamäärien kesken
Miehet	221	4	34	25	-9
Naiset	433	12	66	75	9
Yhteensä	654	16	100	100	

Taulukko 2. Miesten ja naisten osuudet rekrytoinneissa vuonna 2020 valtiolle.fi -haussa.

1.2 Palvelusuhderakenne

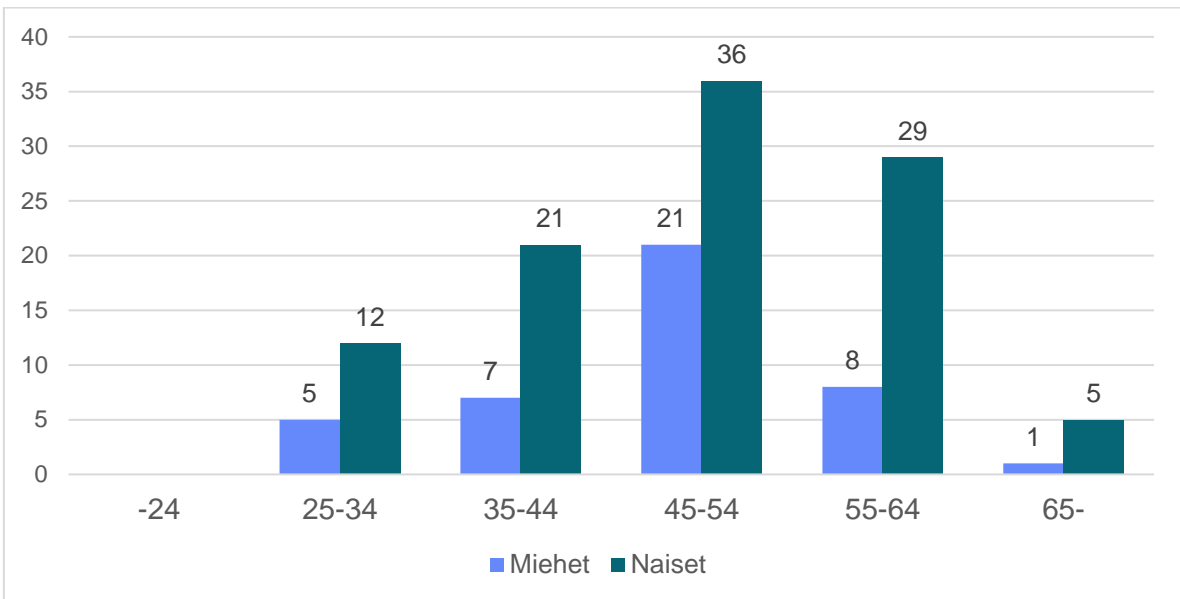
1.2.1 Vakinaiset ja määräaikaiset

Vakinaisessa palvelussuhteessa on ollut vuoden 2020 lopussa 80 prosenttia ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 20 prosenttia henkilöstöstä. Määräaikaisuuksien yleisimmät perusteet ovat työn luonne ja sijaisuus. Miehistä määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 23 prosenttia ja naisista 16 prosenttia. Määräaikaisista 34 prosentilla määräaikaisuuden perusteena on ollut sijaisuus (näistä 40 prosenttia miehiä ja 60 prosenttia naisia).

Vuoden 2020 lopussa määräaikaisista miehiä oli 34 prosenttia ja naisia 66 prosenttia. Harjoittelijoiden määrä vuonna 2020 on ollut 15 (2019; 17). Harjoittelijan palvelusuhteet ovat olleet 3-6 kk pituisia.

1.2.2 Ikärakenne

Hallintoviraston henkilöstön keski-ikä vuoden 2020 lopussa oli 48,7 vuotta. Miesten keski-ikä oli 48,1 vuotta ja naisten 48,9 vuotta. Sekä miehistä että naisista suurin osa oli ikäryhmässä 45–54 vuotta (50 prosenttia miehistä ja 35 prosenttia naisista). Toiseksi eniten henkilöstöä oli ikäryhmässä 55–64 vuotta (29 prosenttia miehistä ja 28 prosenttia naisista). Akatemian keski-ikä on pyynyt hieman alle 50 vuodessa viime vuosina.



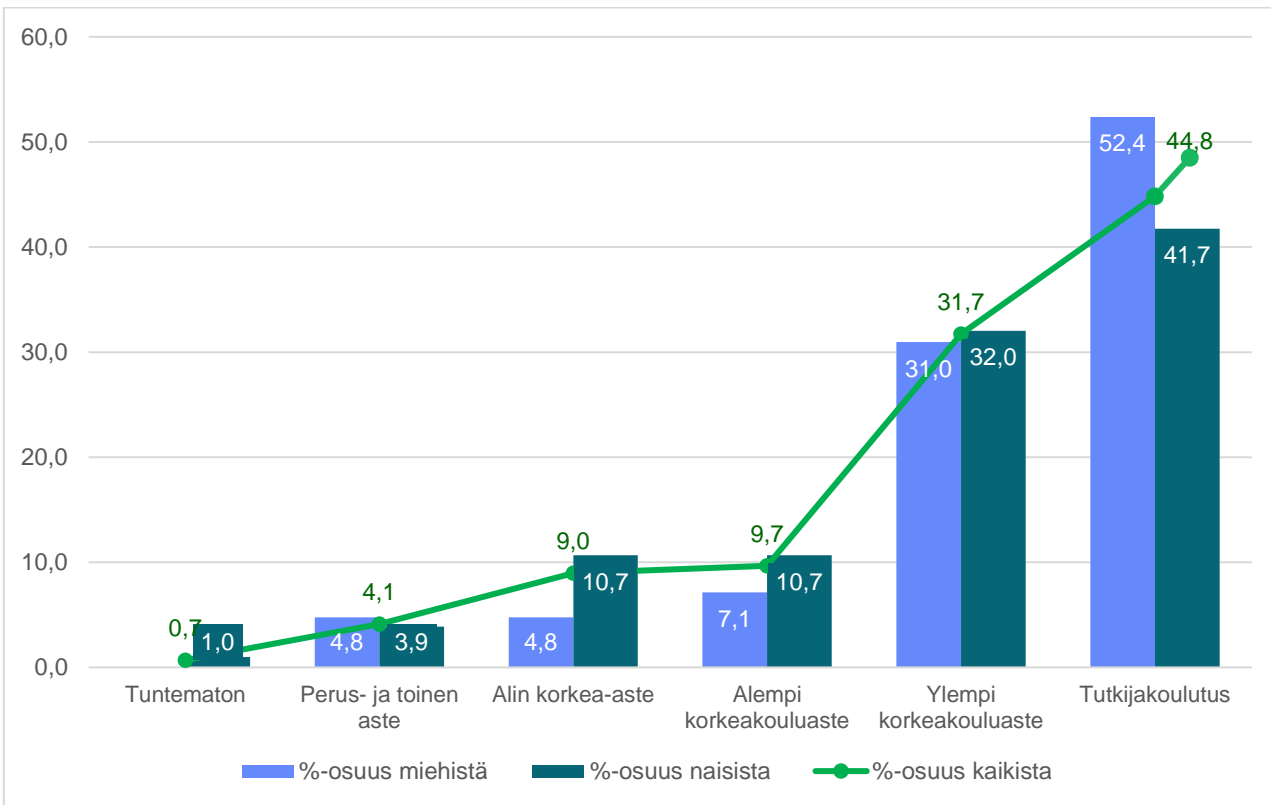
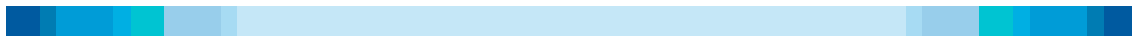
Kaavio 5. Ikäjakama sukupuolittain, joulukuu 2020.

1.2.3 Koulutusrakenne

Suomen Akatemia on asiantuntijavirasto, jonka henkilöstö on keskimäärin hyvin korkeasti koulutettua, etenkin miehet, joista valtaosa työskentelee asiantuntijatehtävissä. Vuoden 2020 lopussa vähintään ylemmän korkeakoulun tutkinnon suorittaneiden osuus oli 76 prosenttia. Yleisin koulutusaste oli tutkijankoulutusaste, lähes 45 prosentilla on tohtorintutkinto. Koulutusasteissa viime vuosien aikana perus- ja keskiasteen osuus on vähentynyt yli 10 prosenttia ja alimman korkeasteen (opistotaso) osuus yli viisi prosenttia. Tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus on noussut yli 15 prosenttia.

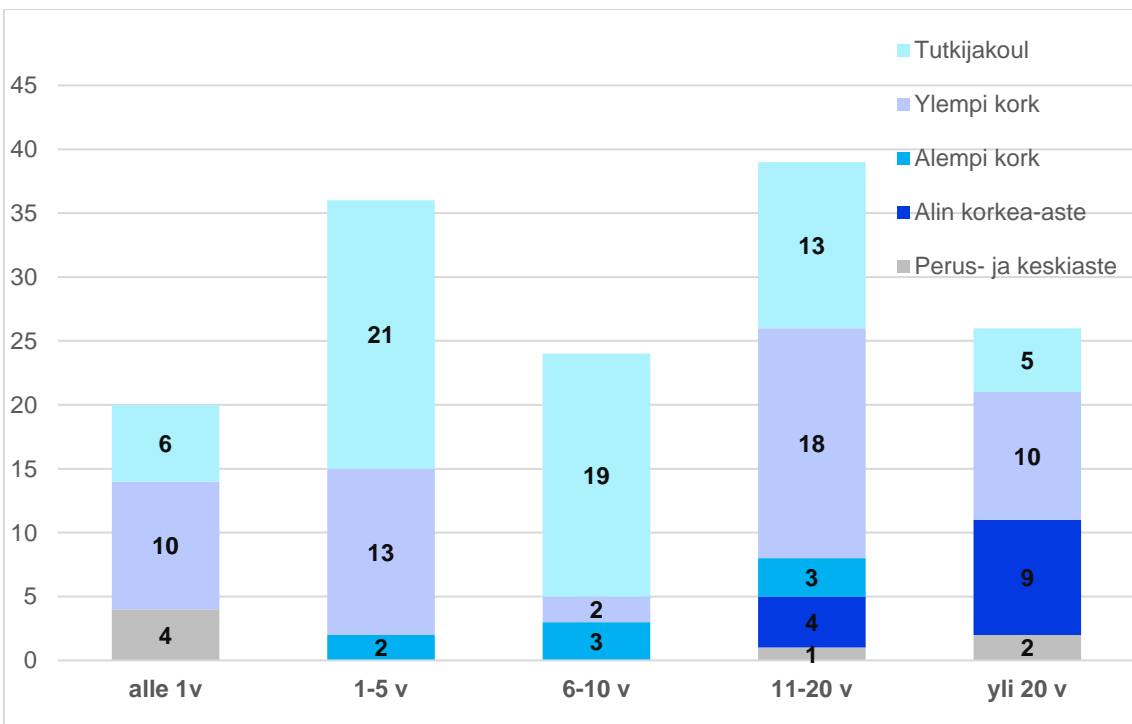
Vuosi	Kuukausi	Henkilöstömäärä	Perusaste, %	Keskiaste, %	Alin korkeaste, %	Alempi korkeaste, %	Ylempi korkeaste, %	Tutkijakoulutus, %	Tuntematon, %
2010	Joulukuu	159	1,3	13,8	16,4	8,8	31,4	27,7	0,6
2014	Joulukuu	143	0,7	7,7	16,1	7,7	28,0	38,5	1,4
2017	Joulukuu	136	0,7	4,4	11,8	7,4	34,0	38,2	2,9
2018	Joulukuu	136	0,7	5,9	10,3	6,6	29,4	45,6	1,5
2020	Joulukuu	145	0,7	3,4	9,0	9,7	31,7	44,8	0,7

Taulukko 3. Koulutusasteen kehitysvertailu, vuosilta 2010, 2014, 2017, 2018 ja 2020.



Kaavio 6. Koulutusasteet sukupuolittain 31.12.2020.

Alla olevassa kaaviossa vertailu koulutusasteet ja palvelussuhteen yhdenjaksoisuus alle 1 v – yli 20 vuotta.



Kaavio 7. Koulutusastevertailu, palvelussuhteen yhdenjaksoisuus 31.12.2020, yhteensä 145 henkilöä.

1.3 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

1.3.3 Osa-aikaisten osuus

Kokoaikaisen henkilöstön osuus on ollut vuoden 2020 joulukuussa 94 prosenttia ja osa-aikaisten osuus 6 prosenttia. Osa-aikaisuuden perusteina on mm. osatyökyvyttömyyseläke, osakuntoutus-tuki, osittainen hoitovapaa tai opintovapaa. Sekä naiset että miehet hyödyntävät osa-aikaisuuksia ja työajan joustoja.

1.3.4 Perhevapaat

Perhevapaita (äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa, hoitovapaa) on viime vuosina käytetty melko vähän. Tämä johtuu osaltaan henkilöstön ikärakenteesta. Vuoden 2020 aikana perhevapailla oli kuusi eri henkilöä. Perhevapaita sekä tilapäistä hoitovapaata lapsen sairauden vuoksi hyödyntävät sekä naiset että miehet.

Syy	Miehet (yhteensä päivää)	Naiset (yhteensä päivää)
Isyysvapaa, palkaton	12	
Isyysvapaa, palkallinen	10	
Äitiysvapaa		87
Vanhempainvapaa		67
Hoitovapaa		308
Tilapäinen hoitovapaa	13	20
Saldovapaa	205	710
Vuorotteluvapaa	0	0

Taulukko 4. Perhevapaat ja joustava työaika sukupuolittain, vuonna 2020.

Liite 2. Suomen Akatemian palkkakartoitus 2018 - 2020 ja vertailutiedot 2018 - 2020

Palkkakartoituksessa ovat mukana kaikki ne henkilöt, jotka ovat saaneet palkkaa 31.12.2020. Osa-aikaisten tai tuntipalkkaisten työntekijöiden palkka on suhteutettu kokopäiväisten työntekijöiden palkkaan.

Vertailutiedot ovat vuosilta 2018–2020, kunkin vuoden joulukuun 31. päivän mukaan.

Sukupuoli	2018 Lukumäärä ja prosenttiosuus	2019 Lukumäärä ja pro- senttiosuus	2020 Lukumäärä ja prosenttiosuus
Miehet	37 (27 %)	36 (26 %)	42 (29 %)
Naiset	99 (73 %)	100 (74 %)	103 (71 %)
Yhteensä	136	136	145

Taulukko 1. Palkansaajien lukumäärä ja prosenttiosuus sukupuolittain 2018–2020.

2.1 Palkkarakenne

Suurin osa henkilöstöstä, n. 96 prosenttia, kuuluu valtion palkkausjärjestelmän piiriin. Palkkaus muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (vaativuustasoilla) ja henkilökohtaisesta palkanosasta (suoritusasteilla, prosenttia vaativuustason palkasta). Lisäksi säännöllisen työajan ansioon voi kuulua henkilökohtainen palkanlisä (sis. yleiskorotuksen), henkilökohtainen kuukausipalkkio,

sekä luottamusmie- ja työsuojeluvaltuutetun palkkiot. Luontoisetuna maksetaan osalle henkilöstöstä puhelineta.

Henkilökohtainen palkka (sovittu euromääräinen palkka) on käytössä ylimmällä johdolla ja harjoittelijoilla.

Suku- puoli/vuosi	Henkilökohtainen palkka (euro- määräinen, sovittu)	Tehtäväkohtainen palkka ja henkilö- kohtainen palkanosa (% tehtäväkoh- taisesta palkasta)
----------------------	---	---

Vuosi	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Miehet	4	4	3	33	33	38
Naiset	1	3	3	98	96	101
Yhteensä	5	7	6	131	129	139

Taulukko 2. Palkkaus rakenne sukupuolen mukaan vuosina 2018–2020.

Henkilökohtainen palkanlisä, sisältää yleiskorotuksen

Suoritusarviointijärjestelmää käyttöön otettaessa 1.9.2010 on sovittu, että henkilöllä on oikeus henkilökohtaiseen lisään, jos henkilön henkilökohtainen palkanosa aiemman palkkausjärjestelmän mukaan oli euromäärältään suurempi kuin uudistettu henkilökohtainen palkanosa. Vastavaa lisää on käytetty työnantajapäätöksenä palkanerotuksen maksuun kun henkilön uuden tehtävän kokonaispalkka on pienempi kuin hänen aiempi palkkansa. Lisää on maksettu 1-3 henkilölle vuosien 2018–2020 aikana.

Henkilökohtainen lisä/palkkio, ei yleiskorotusta

Harkinnanvarainen palkkio on maksettu esihenkilöille (10 henkilöä, keskim. 700 euroa/kk) ja vaativissa asiantuntijatehtävissä oleville työntekijöille. Asiantuntijapalkkion suuruus on välillä 136 – 400 euroa, ja sitä on maksettu vuoden 2020 lopussa 11 henkilölle, joista miehiä neljä ja naisia seitsemän.

Puhelinetu

Virkapuhelin on johdolla, osalla esihenkilöistä ja tietohallintotehtävissä toimivista henkilöistä. Vuoden 2020 lopussa etu oli käytössä kuudella henkilöllä, joista miehiä kolme ja naisia kolme.

Luottamusmiespalkkio ja työsuojeluvaltuutetun palkkio

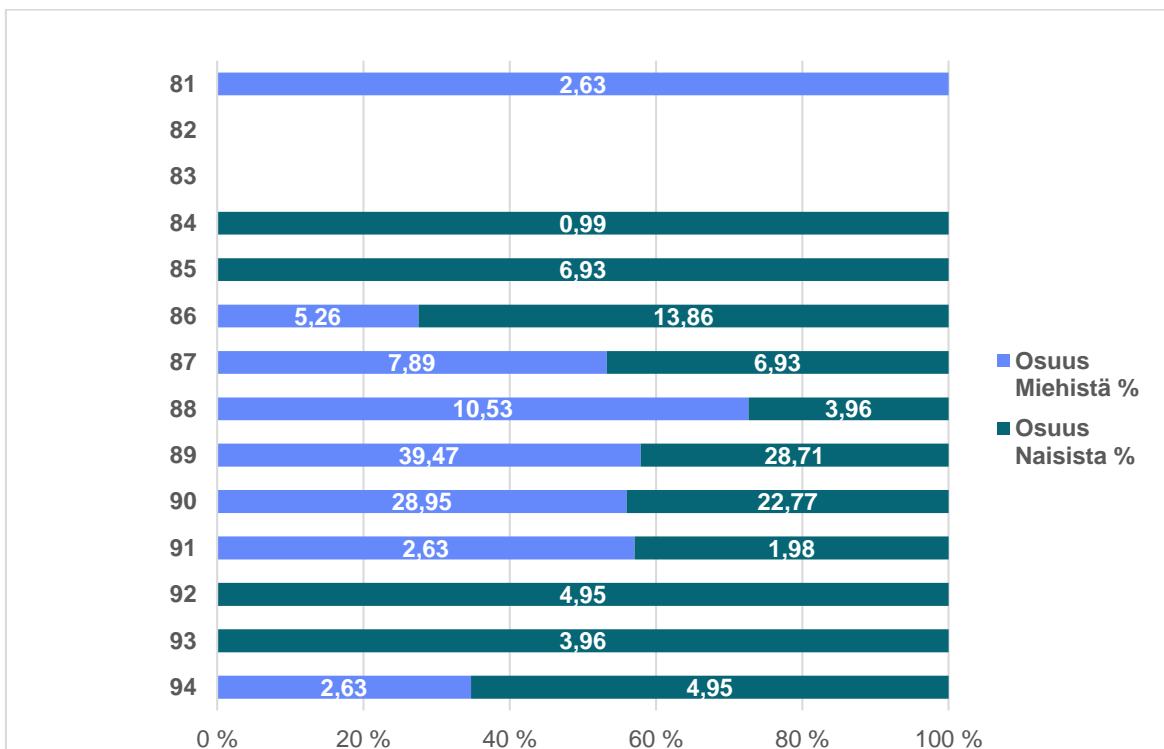
Luottamusmiespalkkio on 2018–2020 maksettu kolmelle naiselle ja kahdelle miehelle. Työsuojeluvaltuutetun palkkio on maksettu 2018 – 2020 yhdelle miehelle.

Vaativuustasoille sijoittuminen sukupuolen mukaan 2018 – 2020

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

Taulukko 3. Vaativuustasoille sijoittuminen sukupuolen mukaan 2018–2020, tarkasteluajankohta 31. joulukuuta, lukumäärät.

Akatemian palkkausjärjestelmässä on 14 vaativuustasoa (81–94). Toimeenpaneavat tehtävät sijoituvat palkkausjärjestelmän vaativuustasoille 83 – 87, asiantuntijatehtävät tasoille 87 – 92 ja esihenkilötehtävät tasoille 93 –94. Vaativuustasojen muutoksina tasot 81 ja 82 ovat jääneet lähes kokonaan käyttämättä ja taso 92 on otettu käyttöön vuonna 2018. Kuvio alla kuvaa vaativuustasojakaumia sukupuolittain.



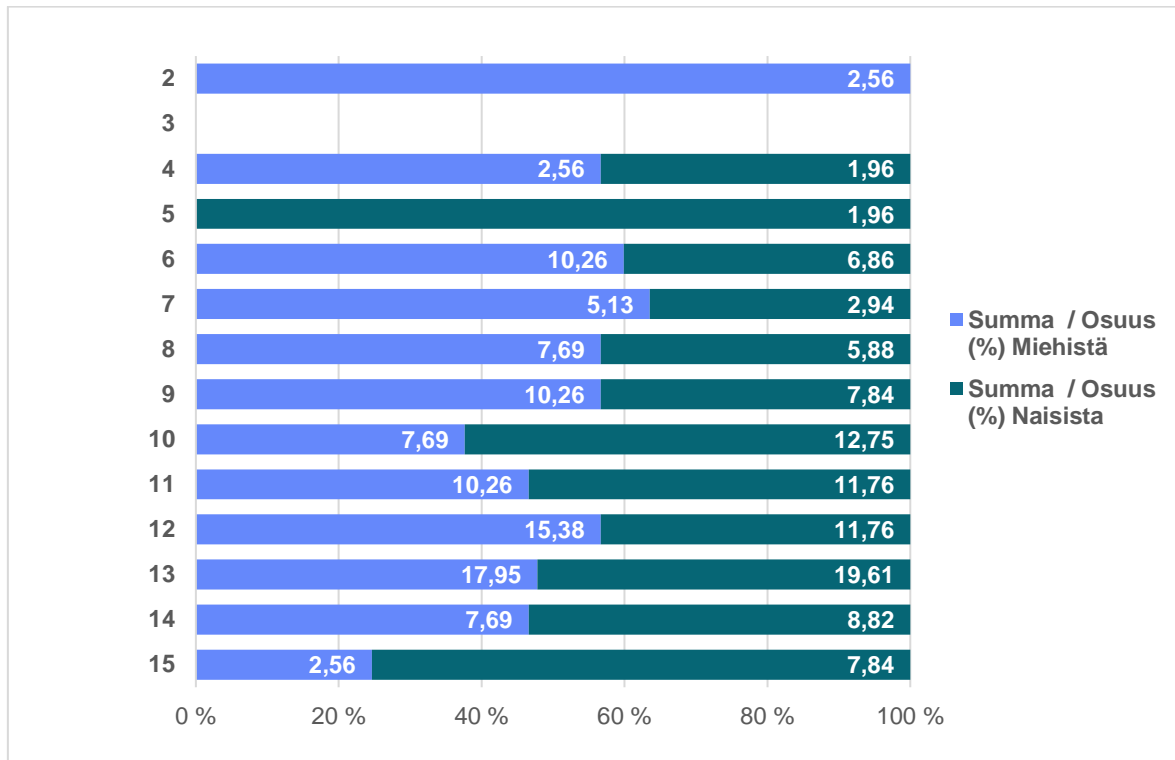
Kuvio 1. Vaativuustasojakauma 31.12.2020 sukupuolittain.

Vuoden 2020 joulukuussa pääosa miehistä, 78 prosenttia, sijoittuu tasoille 88 – 90. Naisista vastaavasti tasoilla 88 – 90 on 55 prosenttia. Naisten osuus ylimmissä vaativuusryhmissä 91-94 on kasvanut selvästi ja on suhteellisesti yli nelinkertainen miesten osuuteen verrattuna.

Suoritus- taso	Suoritus- taso %	Miehet 2018	Naiset 2018	Yh- teensä 2018	Miehet 2019	Naiset 2019	Yh- teensä 2019	Miehet 2020	Naiset 2020	Yh- teensä 2020
1	6,0									
2	9,0							1		1
3	12,0					1	1			
4	15,0		2	2		2	2	1	2	3
5	18,0	1		1	2	1	3		2	2
6	21,0	1	5	6	1	5	6	4	7	11
7	24,0	2	4	6	2	3	5	2	3	5
8	27,0	3	11	14	1	5	6	2	6	8
9	30,0	2	9	11	3	12	15	4	7	11
10	33,0	6	9	15	4	9	13	3	13	16
11	36,0	3	10	13	4	10	14	4	12	16
12	39,0	9	11	20	10	12	22	6	12	18
13	42,0	4	21	25	4	19	23	7	20	27
14	45,0	1	7	8	1	8	9	3	9	12
15	48,0	1	9	10	1	9	10	1	8	9
Yhteensä		33	98	131	33	96	129	38	101	139

Taulukko 4. Suoritusasteille sijoittuminen sukupuolen mukaan 2018–2020, tarkasteluajankohtana 31. joulukuuta, lukumäärät sisältää myös alle 3 henkilön havainnot.

Naiset ovat menestyneet suoritusarvioinneissa miehiä paremmin. Naisista korkeimpiin suoritusarviointiluokkiin 13-15 on sijoittunut 37-38 prosenttia naisista. Miehistä korkeimpiin suoritusluokkiin on kuulunut 12-29 prosenttia miehistä. Kuvio alla kuvaa suoritusastejakaumaa sukupuolittain.



Kuvio 2. Suoritusastejakauma 31.12.2020 sukupuolittain.

Naisten sekä miesten osuus on suurin suoritusasteella 13, johon 20 naista eli 19,61 prosenttia naisista ja 7 miestä eli 17,95 prosenttia miehistä sijoittuu. Miesten suoritusasteiden keskiarvo on 10,2 ja naisten suoritusasteiden keskiarvo on 10,9.

2.2 Säännöllisen työajan ansion vertailu

Säännöllisen työajan ansio sisältää tehtävä- ja henkilökohtaisen palkanosan sekä erilaiset lisät ja luontaisedut. Osa-aikaista työtä tekevien palkat on muunnettu kokoaikaisuutta vastaaviksi. Säännöllisillä ansioilla tarkoitetaan säännöllisen työajan ansioita ilman tulospalkkioita ja muita epä-säännöllisesti maksettavia kertaeriä (mm. ylityökorvaukset, lomarahat).

Erilaisina lisiinä säännölliseen ansioon voi kuulua; 1) henkilökohtainen euromääräinen palkkio, johon ei tule yleiskorotusta, 2) henkilökohtainen lisä, johon tulee yleiskorotus 3) luottamusmiehen palkkio, 4) työsuojeluvaltuutetun palkkio ja 5) puhelinetu.

Tarkastelupäivä 31.12.	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo, miehet	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo, naiset	Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)
2018	4777,29	4293,24	89,90 %
2019	4817,92	4432,13	92,00 %
2020	4675,19	4527,84	96,80 %

Taulukko 5. Säännöllisen työajan ansion vertailu sukupuolittain 2018 – 2020.

Henkilöstöryhmä ja vuosi	Miehet 2018	Naiset 2018	Yhteensä 2018	Miehet 2019	Naiset 2019	Yhteensä 2019	Miehet 2020	Naiset 2020	Yhteensä 2020
Johto	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Esihenkilöt	3	7	10	2	8	12	1	9	10
Asiantuntijat	29	61	90	27	61	88	32	63	95
Toimeenpaneva henkilöstö	2	30	32	2	28	31	6	28	34
Harjoittelijat	1		1	3	2	2	1	2	3
Yhteensä	37	99	136	36	100	136	42	103	145

Taulukko 6. Henkilöstöryhmät sukupuolittain 2018 – 2020. Tarkasteluajankohtana 31. joulukuuta.

Säännöllisen työajan ansion vertailu henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain

Esihenkilöt

Esihenkilöiden ryhmässä miesten lukumäärä jää alle 5 vuosina 2018–2020. Tämän vuoksi alla olevassa taulukossa miesten säännöllisen ansion keskiarvoa ei voida ilmoittaa.

	2018		2019		2020	
	Lukumäärä	Säännöllisen ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säännöllisen ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säännöllisen ansion keskiarvo
Miehet	3		2		1	
Naiset	7	6344,36	8	6416,7	9	6512,76
Yhteensä	10		10		10	

Taulukko 7. Säännöllisen työajan ansio, esihenkilöt sukupuolittain. Tarkasteluajankohtana 31. joulukuuta.

Asiantuntijat

	2018		2019		2020	
	Lukumäärä	Säännöllisen ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säännöllisen ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säännöllisen ansion keskiarvo
Miehet	29	4506,89	27	4435,17	32	4576,36
Naiset	61	4485,54	61	4572,03	63	4687,53
Yhteensä	90		88		95	
*)		99,5		100,54		102,5

*) Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)

Taulukko 8. Säännöllisen työajan ansio, asiantuntijat sukupuolittain. Tarkasteluajankohtana 31. joulukuuta.

Toimeenpaneva henkilöstö

Toimeenpanevan henkilöstön ryhmässä miesten lukumäärä jää alle 5 vuosina 2018–2019.

	2018		2019		2020	
	Luku- määrä	Säännöllisen ansion kes- kiarvo	Luku- määrä	Säännöllisen ansion kes- kiarvo	Luku- määrä	Säännöllisen ansion kes- kiarvo
Miehet	2		2		6	3079,93
Naiset	30	3241,6	28	3322,71	28	3354,44
Yh- teensä	34		30		34	
*)						108,9

*) Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)

Taulukko 9. Säännöllisen työajan ansio, toimeenpaneva henkilöstö sukupuolittain. Tarkasteluajankohtana 31. joulukuuta.

Säännöllisen työajan ansion vertailu vaativuustasoilla

Vaativuustasojen lukumäärä on 14 tasoa, joista käytössä on 12 tasoa. Alla olevissa taulukoissa miesten ja naisten palkkoja on vertailtu vaativuustasoilla 89 ja 90. Muilla vaativuustasoilla miesten lukumäärä on alle 5.

Vaativuustaso 89

	2018		2019		2020	
	Luku- määrä	Säännöllisen ansion kes- kiarvo	Luku- määrä	Säännöllisen ansion kes- kiarvo	Luku- määrä	Säännöllisen ansion kes- kiarvo
Miehet	12	4325,74	13	4391,95	15	4391,78
Naiset	30	4233,47	30	4367,19	29	4431,45
Yh- teensä	42		43		44	
*)		98,8		99,43		98,8

*) Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)

Taulukko 10.

Vaativuustaso 90

	2018		2019		2020	
	Luku- määrä	Säännöllisen ansion kes- kiarvo	Luku- määrä	Säännöllisen ansion kes- kiarvo	Luku- määrä	Säännöllisen ansion kes- kiarvo
Miehet	10	4749,04	10	4920,61	11	4969,14
Naiset	19	4836,79	19	4941,32	23	4944,1
Yh- teensä	29		29		34	
*)		101,8		100,4		99,5

*) Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)

Taulukko 11.

Liite 3. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2021

Toteutusajankohta 4/2021, N= 94

Vastaajat:

Sukupuolet: Naiset 66 (70%), miehet 21 (22%), muu/en halua sanoa 7

Ikäryhmät: Alle 29-v. 6 (6%), 30-39-v 12 (13%), 40-49-v 33 (36%), 50-59 26 (28%), yli 60-v 16 (17%)

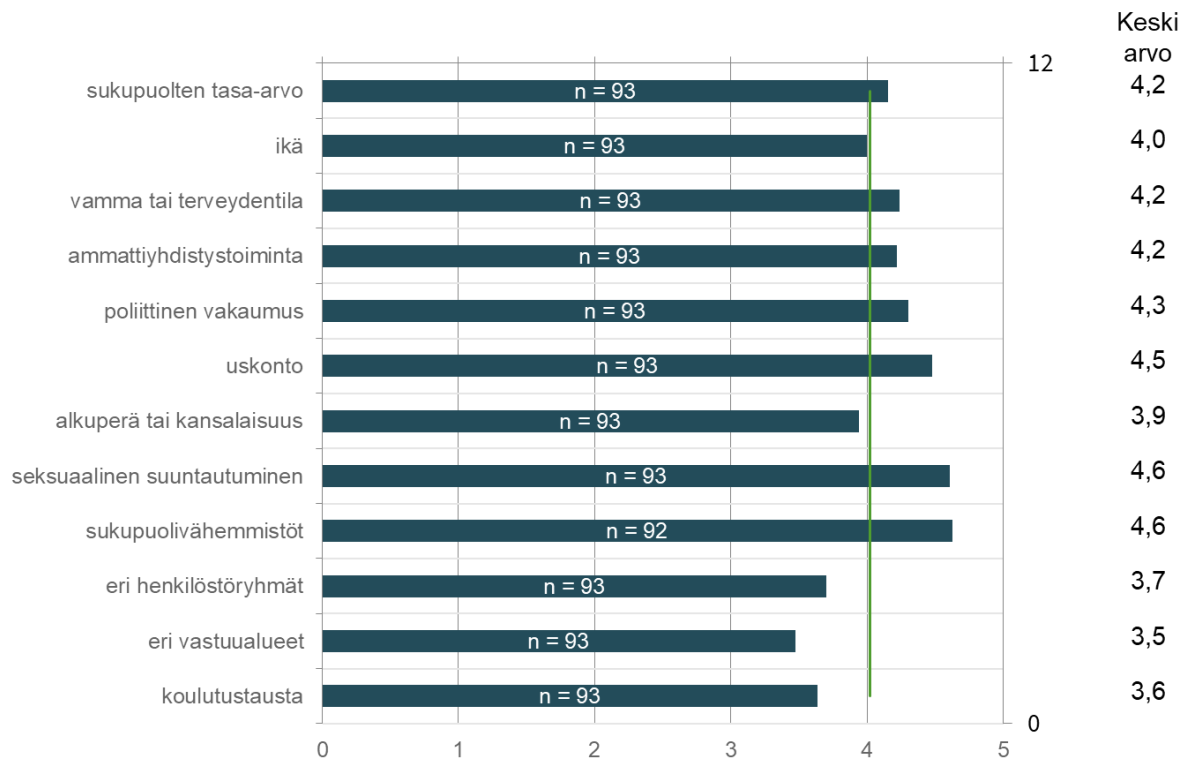
Henkilöstöryhmä: Johto/Esihenkilöt 6 (6%), asiantuntijat 68 (n. 73%), muu henkilöstö 20 (21%)

Virkasuhde: vakituinen 72 (77%), määräaikainen 22 (23%)

Kyselyn päätuloksia:

- Yleisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koetaan toteutuvan hyvin.
- Eroja/vastausten keskiarvojen suurempaa hajontaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa tulee esille erityisesti ikään, eri henkilöstöryhmiin ja koulutustaustaan liittyen näissä osa-alueissa: henkilöstön valinta, palkkaus, urakehitys/työssä kehittyminen ja työhyvinvointia edistävät toimet.
- Yhdenvertaisuuden toteutumista suurin osa vastaajista ei osannut arvioida näiden perusteiden osalta: vamma/terveydentila, ammattiyhdistystoiminta, poliittinen vakaumus, uskonto, alkuperä/kansalaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuolivähemmistöt.
- Huomioitavaa:
 - Avovastauksissa kiinnitettiin huomiota siihen, että Akatemia on naisvaltainen ja henkilöstön taustojen osalta melko yhdenmukainen työyhteisö.
 - Kaivataan arvostusta eri ammatti- ja ikäryhmien välille.
 - Nuorimmat ja vanhimmat työntekijät vastasivat yleensä kriittisimmin, heillä myös kokemuksia erilaisesta asemasta työyhteisössä/syrjinnästä.
 - Korona-ajan vaikutukset ja kokemukset vaihtelevat henkilöstön keskuudessa.
- Asioiden valmisteluvaiheeseen toivotaan kaikkien henkilöstöryhmien edustajia, joita asia koskee.
- Odotetaan työnantajaviesteihin aktiivisempaa ääntä halusta olla tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työnantaja.

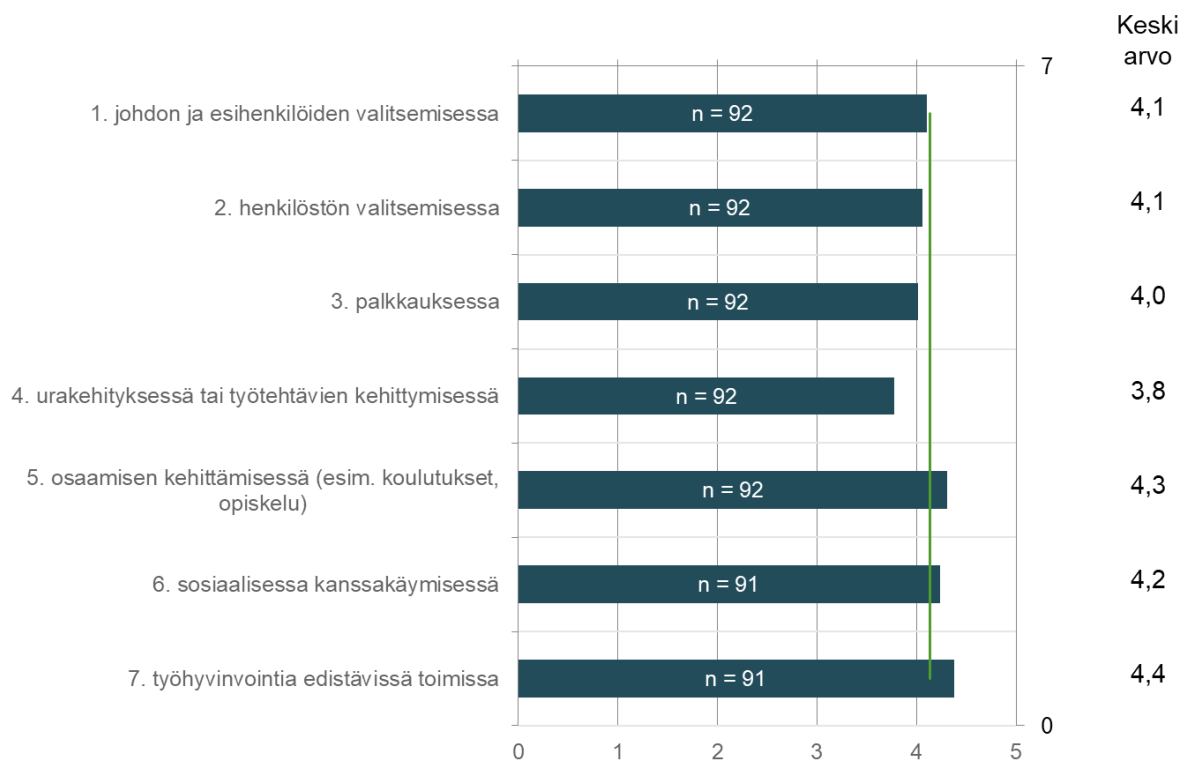
Toteutuuko Akatemiassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus seuraavien perusteiden ja/tai ryhmien osalta? Vastaajien määrä: 93



Huomio vastaustuloksiin: 50%-60% valinnut ”Ei osaa sanoa.” (EOS-vastaukset eivät mukana keskiarvoissa) seuraavien perusteiden kohdalla: vamma/terveydentila, ammattiyhdistystoiminta, poliittinen vakaumus, uskonto, alkuperä/kansalaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuolivähemmistöt.

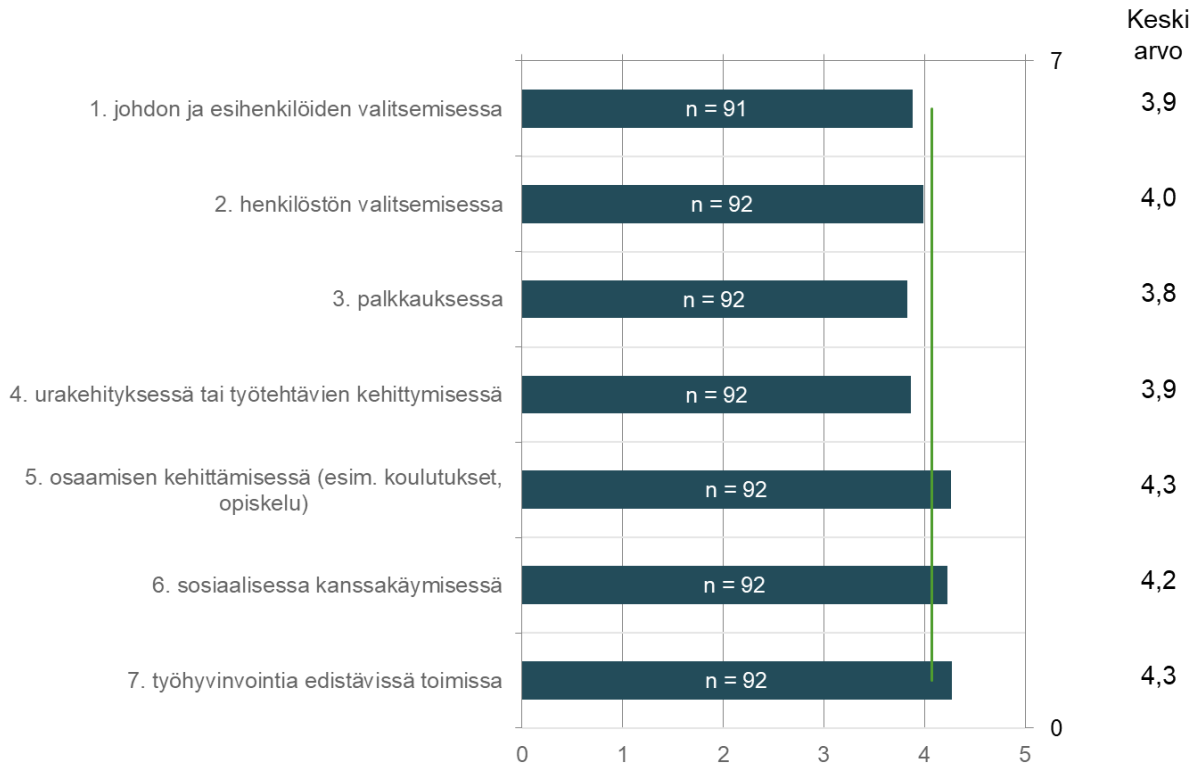
Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikalla

Vastaajien määrä: 92



Eri ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

Vastaajien määrä: 92

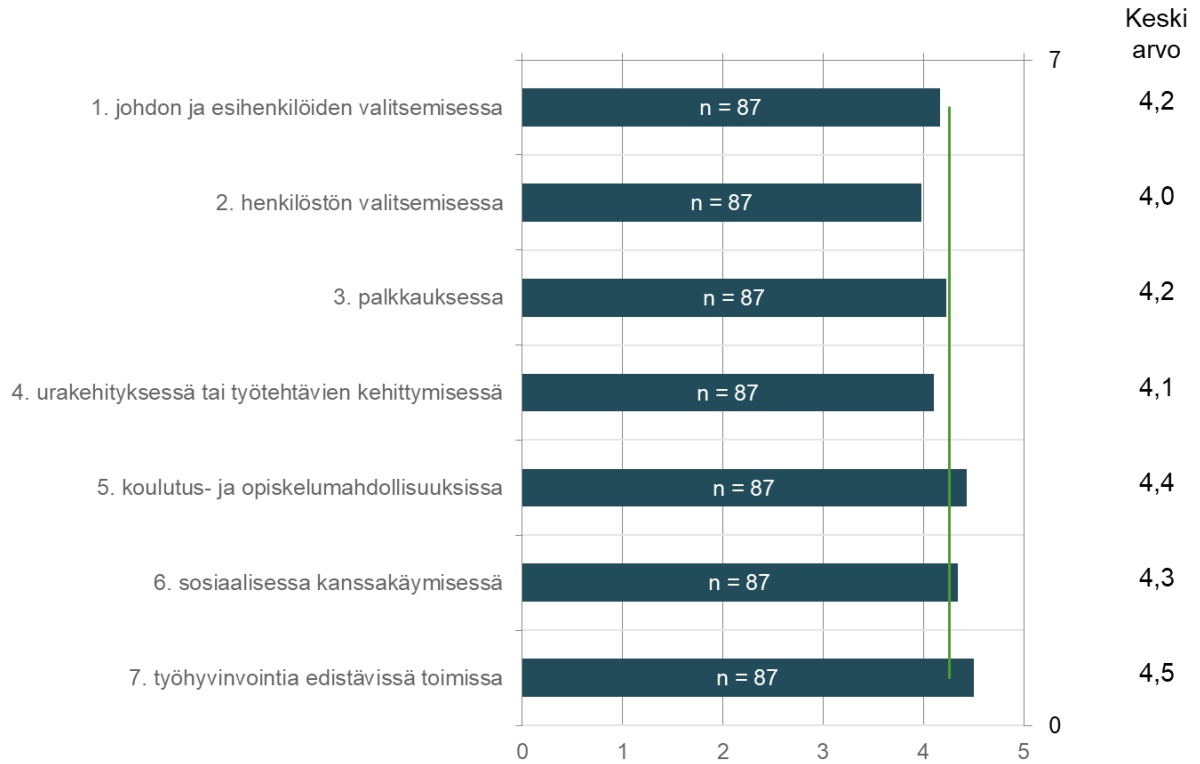


Erilaisissa virkasuhteissa olevia (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) kohdellaan mielestäni tasapuolisesti työpaikallani

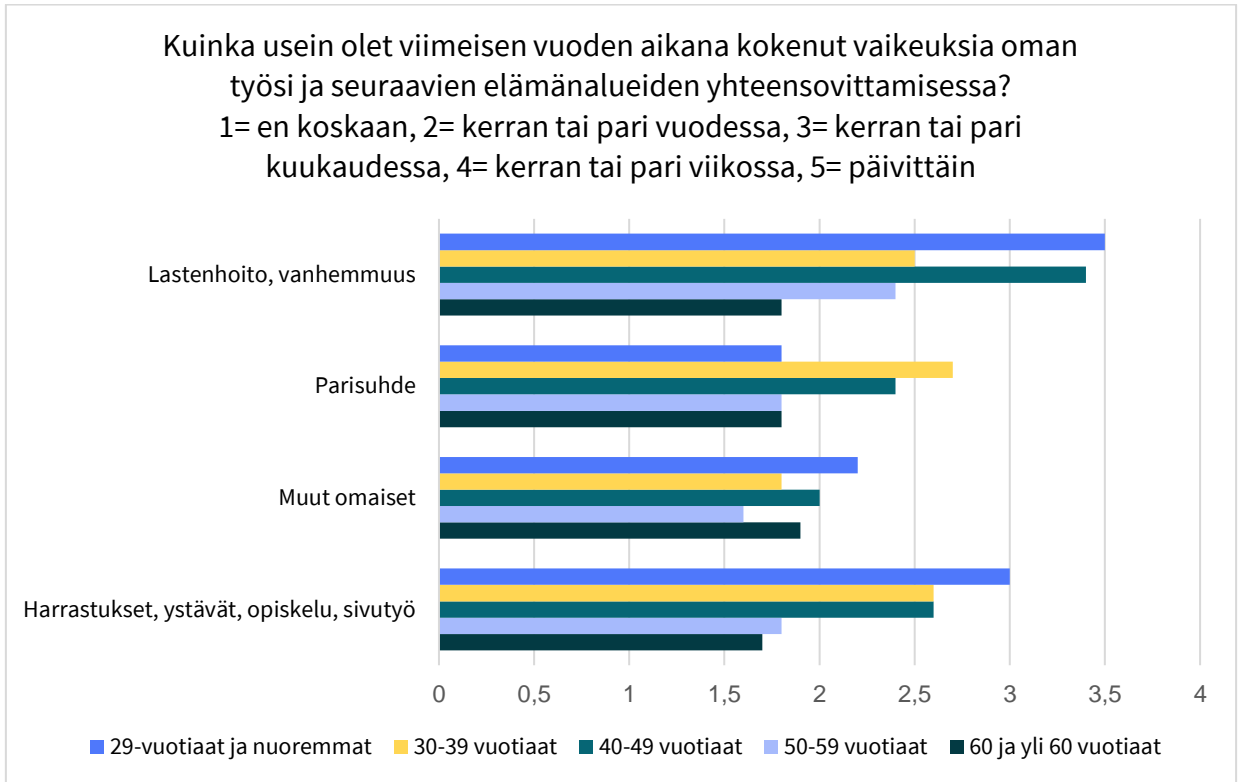
Vastaajien määrä: 93



Yhdenvertaisuus (esimerkiksi työkyvyn, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen moninaisuuden, alkuperän tai kansalaisuuden, uskonnon tai vakaumuksen mukaan) toteutuu mielestäni työpaikallani



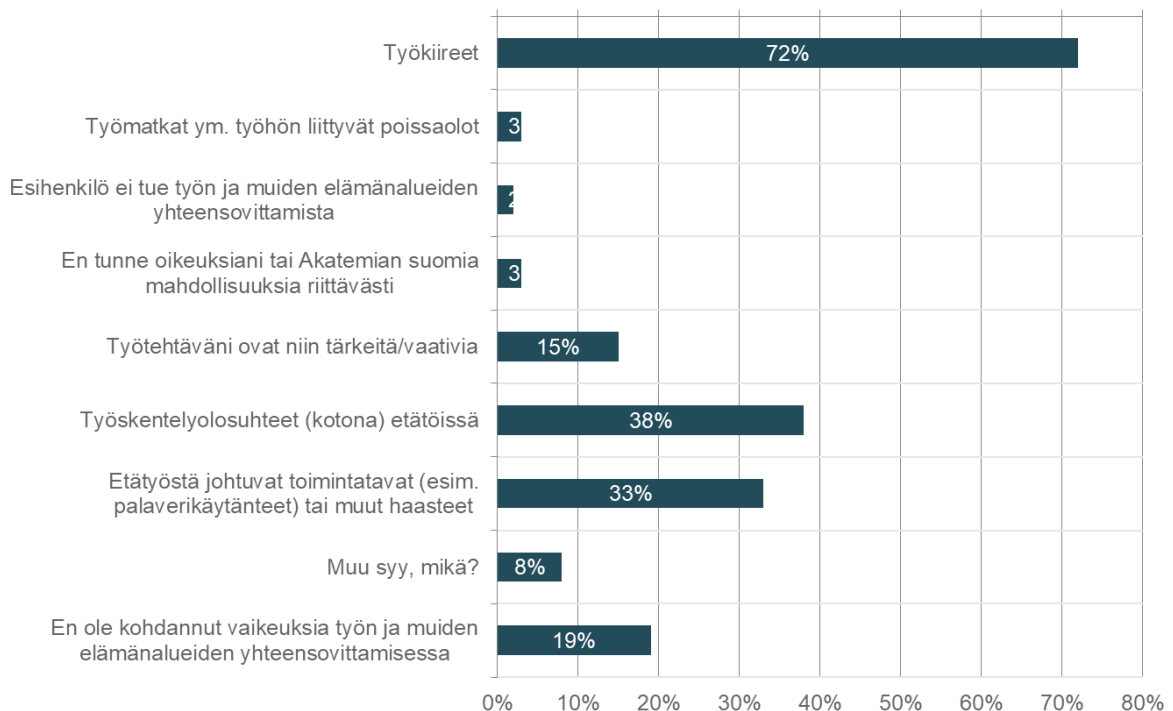
Työn ja muiden elämän osa-alueiden yhteensovittaminen ja sen vaikeudet



Ikäluokassa 29-vuotiaat ja nuoremmat vastaajia 2-6 kpl, ikäluokassa 30-39 vuotiaat vastaajia 2-12 kpl, ikäluokassa 40-49 vuotiaat vastaajia 23-32 kpl, ikäluokassa 50-59 vuotiaat vastaajia 16-25 kpl, ikäluokassa 60 ja yli 60 vuotiaat vastaajia 4-15 kpl.

Jos olet kohdannut viimeisen vuoden aikana vaikeuksia työsi ja em. elämäneläiden yhteensovittamisessa, mistä tekijöistä arvelet ongelmien johtuvan (voit valita useamman vaihtoehdon)?

Vastaajien määrä: 88



Syrjintä tai epäasiallinen käytös

- Yht. 21 henkilöä joko havainnut tai itse kokenut häirintää tai epäasiallista käytöstä työyhteisössä
 - Avovastauksissa esille tuotu: Epäasiallinen/hyökkäävä puhetyyli, huomiotta jättäminen, ominaisuuksien tai työtavan arvostelu, väheksyminen
- Yht. 17 henkilöä joko havainnut tai itse kokenut syrjintää
 - Avovastauksissa esille tuotu syy: Ikä, erilainen asema työyhteisössä, koulutus/kokemus, terveydentila, esihenkilön kokemattomuus/ajattelemattomuus, näkemyserot
- Yht. 13 henkilöä joko havainnut tai itse kokenut epäasiallista kielenkäyttöä. Perusteet joihin epäasiallinen kielenkäyttö vastaajan mielestä kohdistunut:
 - Eniten ikään liittyen
 - Muut perusteet: sukupuoli, asema työyhteisössä, alkuperä tai kansalaisuus, henkilökohtaiset ominaisuudet, terveydentila tai muu syy

Korona-aikaan liittyvät huomiot ja palautteet

- Korona-aika eriarvoistavaa: Henkilöstön erilaisia elämäntilanteita, asumismuotoja/etätyöolosuhteita, perhetilanteita tai varallisuutta ja mahdollisuuksia ei ole riittävästi huomioitu. Myös työmäärät ja työstä johtuva kuormitus vaihtelevat.
- Tiedonkulun haasteet, siiloutuminen ja klikkiytyminen lisääntyvät.
- Työn ja vapaa-ajan (tai muun elämän) erottamisessa ja oman työn johtamisessa haasteita.
- Uusien työntekijöiden sitouttaminen haastavaa etänä.
- Etätyön hyvät puolet: Joustavuus erilaisissa elämäntilanteissa, auttaa työn ja perhe-elämän yhdistämisessä ja jaksamisessa (ml. terveydelliset haasteet, ikääntyneet). Monipaikkaisuus mahdollista ja sitä arvostetaan. Valinnanvapaus tärkeää.