



Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2028

Voimassa 8.4.2026 - 30.4.2028



Suomen Akatemia

Sisällys

1.	Tiivistelmä	3
2.	Johdanto	4
2.1.	Taustaa: Akatemian strategia, arvot ja tulossopimus	4
2.2.	Suunnitelman tarkoitus ja rajaus	5
3.	Nykytila	6
3.1.	Tutkimusrahoituksen nykytila	6
3.1.1.	Tutkimusrahoitusta koskevien edellisen kauden toimenpiteiden toteutumisen arvio ja johtopäätökset jatkolle	9
3.2.	Nykytila henkilöstössä	10
3.2.1.	Henkilöstöä koskevien edellisen kauden toimenpiteiden toteutumisen arvio ja johtopäätökset jatkolle	12
4.	Suunnittelukauden 2026-2028 tavoitteet ja toimenpiteet	13
4.1.	Tutkimusrahoitusta koskevat tavoitteet ja toimenpiteet.....	14
4.2.	Henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet	16
4.3.	Kulttuurisen moninaisuuden suunnitelma.....	17
5.	Seuranta ja raportointi	18
	Liitteet.....	19

1. Tiivistelmä

Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2028 on valmisteltu vastaamaan osaltaan Akatemian strategian, arvojen, tulosohjauksen sekä Sivistyshallinnon tavoitteisiin.

Taulukko 1. Tähän taulukkoon on koottu lyhyesti suunnitelman toimenpiteet ja vastuutahot. Toimenpiteet kuvataan tarkemmin suunnitelman luvussa 4.

Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu
1 Viestinnällä vaikuttavuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön	Vaikuttavuustyön ja viestinnän ryhmä, tiedepolitiikan ja kansainvälisten asioiden ryhmä	2026-2028
2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen rahoitettavissa hankkeissa	Päätöksenteon ja hakujen tuen ryhmä, osaprosessien koordinaattorit	2026-2028
3 Vahvistetaan asiantuntijoiden monimuotoisuutta arviointitoiminnassa	Tieteellisen arvioinnin ja ohjelma- ja tutkimusinfrastruktuurihakujen ryhmät, osaprosessin koordinaattorit	2026-2028
4 Luodaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin käytännöt uusien rahoitusmuotojen tai tutkimusrahoituksen järjestelmien käyttöönotossa ja seurannassa	Tiedepolitiikan ja kansainvälisten asioiden, päätöksenteon ja hakujen tuen sekä tieteellisen arvioinnin ryhmät arvioitavan kokonaisuuden mukaan sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä	2027-2028
5 Henkilöstön monimuotoisuutta tukevien käytäntöjen ja toimintakulttuurin kehittäminen	Hallinnon ryhmä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutyöryhmä	2026-2027
6 Henkilöstön monimuotoisuus rekrytoinnin kautta	Hallinnon ryhmä sekä rekrytoivat esihenkilöt, vaikuttavuustyön ja viestinnän ryhmä viestinnän osalta	2026-2028
7 Palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvä sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi	Hallinnon ryhmä sekä palkkauksen arviointi- ja kehittämisryhmä	2027-2028

Vuosisuunnitteluohjeilla huolehditaan siitä että toimenpiteet tulevat osaksi yksiköiden ja ryhmien toiminnan suunnittelua. Lisäksi toimenpiteiden toteutus on tärkeää kytkeä Akatemian strategiaan painopisteisiin, osaksi strategian toimeenpanoa.

2. Johdanto

2.1. Taustaa: Akatemian strategia, arvot ja tulossopimus

Suomen Akatemia on strategiansa ja arvojensa mukaisesti sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Akatemian strategiaan on myös kirjattu tavoite työyhteisömme moninaisuuden kehittämisestä. Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteena on, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa Akatemian työn arkea, ydinprosesseja ja niiden seuranta.

Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonala muodostaa sivistyshallinnon, jolla luodaan edellytyksiä Suomen talouden kasvulle, kilpailukyville ja hyvinvoinnille sivistyksen, luovuuden, innovaatioiden ja osaamisen kautta. Sivistyshallinnon toiminnassa vahvistetaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun ohjeiden mukaisesti.

Suomen Akatemian ja opetus- ja kulttuuriministeriön välisessä tulossopimuksessa on kirjauksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä kulttuurisen moninaisuuden edistämisestä.

Tulossopimuksessa vuodelle 2026 seurataan naisten osuutta Akatemian toteuttamien vertaisarviointien asiantuntijoista sekä naisten menestymistä Akatemian rahoitushauissa. Lisäksi seurataan henkilöstön kokemusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Suunnitelmakauden aikana on tarkoitus kehittää tulossopimuksen indikaattoreita.

Suomen Akatemia edistää työnantajana henkilöstönsä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä varmistaa ja edistää viranomaisena tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan, kuten erityisesti tutkimusrahoitustoiminnassa. Akatemian hyväksymänä tiedepoliittisena tavoitteena tutkimusrahoituspäätöksiä tehtäessä on muun muassa sukupuolittuneisuuden purkaminen 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 ja diversiteetin ulottuvuudet sekä tutkimusrahoituksessa että henkilöstössä.

2.2. Suunnitelman tarkoitus ja rajaus

Suunnitelmakaudella painopisteenä on edelleen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman 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, kielien, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden tai muun vastaavan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi laissa edellytetään aktiivista yhdenvertaisuuden edistämistä. Yhdenvertaisuuslain perusteella viranomaisella ja työnantajalla on velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi.

Suunnitelma koskee kaikkia Akatemian toimijoita, niin virastoa ja sen työntekijöitä kuin toimielimiäkin.

Suunnitelma on jaoteltu kahteen kokonaisuuteen koskien toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta eli tutkimusrahoituksen toteuttamista sekä viraston henkilöstöä.

Suunnitelman painotus on toimenpiteissä ja niiden seurattavuudessa. Yhdenvertaisuustoimet on kuvattu lisäksi suunnitelman liitteenä olevissa taulukoissa.

Suunnitelmaan sisältyy myös Suomen Akatemian ja opetus- ja kulttuuriministeriön välisessä tulossopimuksessa edellytetty kulttuurisen moninaisuuden suunnitelma.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys on valmisteltu Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä. Suunnitelman päivitystä on käsitelty Akatemian hallituksen iltakoulussa, tutkimusrahoitustoiminnan yhteistyöryhmässä, henkilöstön työpajassa, yhteistointaryhmässä sekä johtoryhmässä. Lisäksi päivityksen yhteydessä on kuultu sidosryhminä Tieteentekijöiden liittoa ja Sivistaa.

Suunnitelman kirjoittamisessa, kuten tekstin tiivistyksessä (luku 3) ja sisällön ideoinnissa, on hyödynnetty M365 Copilot Chat -tekoälyä.

3. Nykytila

Suomen Akatemia on pyrkinyt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valtavirtaistamiseen pitkäjänteisesti. Akatemiassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valtavirtaistaminen tarkoittaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat sisällytetään systemaattisesti kaikkeen toimintaan niin tutkimusrahoituksen kuin henkilöstön osalta. Käytännössä tämä näkyy muun muassa tutkimusrahoituksen käytännöissä ja hakemusten arvioinnissa, arviointipaneelien ja ohjeistusten monimuotoisuuden kehittämisenä sekä henkilöstöjohtamisen, rekrytointien ja toimintakulttuurin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevin ratkaisuin.

Aiemmassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on ollut sekä tutkimusrahoitusta että henkilöstöä koskevia toimenpidekokonaisuuksia liittyen tiedonkeruuseen sekä viestintään ja koulutukseen. Niihin liittyvien toimien toteutumisesta arvioidaan tutkimusrahoitusta ja henkilöstöä koskevissa nykytilan luvuissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on pitkäjänteistä toimintaa. Tarve samantyyppisille toimenpiteille voi olla pidemmällä ajanjaksolla arvioiden sitä, onko toivottua tavoitetilaa vielä saavutettu. Sen vuoksi joitakin edellisen suunnitelman tavoitteista esitetään myös tälle suunnitelmakaudelle.

3.1. Tutkimusrahoituksen nykytila

Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat kokonaisuutena hyvin. Kuitenkin tutkimusalojen väliset erot ovat edelleen merkittäviä. Hakijajoukkojen sukupuolittuneisuus ja tilanne tutkimusorganisaatioissa heijastuu myös rahoitettuihin hankkeisiin ja rahoitusmuotojen tasolle etenkin aloilla, joilla naiset tai miehet ovat selvästi vähemmistönä.

Akatemian vaikutusmahdollisuudet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kohdistuvat erityisesti tutkimusrahoituksen periaatteisiin ja arviointikäytänteisiin, rahoitusmuotojen ehtoihin, paneelien monimuotoisuuteen ja sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointeihin keskeisissä tutkimusrahoituksen kehittämishankkeissa.

Sukupuolittuneisuus hakijoissa ja tutkimusaloilla

Tutkimusrahoituksen hakijajoukoissa näkyy vahvasti tutkimusalakohtainen sukupuolijakauma. Luonnontieteiden ja tekniikan aloilla naishakijoiden osuus ei ole kasvanut viime vuosina. Esimerkiksi akatemiahankkeiden osalta kyseisillä aloilla vuonna 2025 hakijoista 22 % ja rahoitetuista 21 % oli naisia. Vastakkainen trendi on nähtävissä kulttuurin ja yhteiskunnan tutkimuksen aloilla, joissa akatemiahankkeissa naishakijoiden osuus nousi 57 %:in ja rahoitettujen naistutkijoiden osuus 61 %:in. Liitteen 2 kuvat osoittavat tarkemmin sukupuolten jakaumaa talvihaun hakijoissa ja rahoitetuissa tutkijoissa vuosina 2021-2025.

Akatemia on perinteisesti voinut vaikuttaa hakijakunnan rakenteeseen vain välillisesti, sillä sukupuolijakauma heijastaa laajempaa tutkimusjärjestelmän ja tieteenalojen rakennetta. Vaikutusmahdollisuudet liittyvät erityisesti tutkimusrahoituksen haun ja arvioinnin käytänteisiin ja kriteereihin sekä viestintään tasa-arvoisista tutkijanuran käytännöistä.

Akatemiaprofessorihaku - myönteistä kehitystä naisten osuudessa

Akatemiaprofessorihauissa sukupuolijakauma on ollut pitkään epätasapainoinen, mutta viime vuosina naisten osuus on kasvanut selvästi. Vuoden 2025 haussa hakijoista 34 % oli naisia ja rahoitetuista 47 %. Tämä on merkittävä kehitys vuoteen 2020 verrattuna, jolloin naisten osuus oli 27 % hakijoista ja 20 % rahoitetuista.

Naisten määrä akatemiaprofessorirahoituksen hakijoina ja saajina ei ole kuitenkaan kasvanut samassa suhteessa kuin muissa rahoitusmuodoissa, vaikka joillakin aloilla naisia on runsaasti sekä hakijoina että rahoituksen saajina. Tämä on havaittavissa esimerkiksi kulttuurin ja yhteiskunnan tutkimuksen aloilla akatemiaturkija- ja akatemiahankkeissa.

Epäsuhta naisten osuudessa akatemiaprofessorirahoituksen hakijoiden ja rahoitettujen osalta heijastaa akateemisen uran lasikattoilmiötä ja tieteenalojen rakenteellisia eroja sekä sitä, että tasa-arvon edistyminen on edelleen hidasta ja epätasaista.

Akatemiahankkeet ja tutkimusryhmät

Akatemiahankkeissa sukupuolten jakauma vaihtelee eri aloilla. Vuonna 2026 naisia oli keskimäärin kaikista akatemiahankkeiden hakijoista 41 % ja rahoitetuista 40 %. Luonnontieteiden ja tekniikan aloilla naiset ovat selkeä vähemmistö, kun taas kulttuurin ja yhteiskuntatutkimuksen aloilla sekä biotieteiden, terveyden ja ympäristön tutkimuksen aloilla sukupuolten jakauma on 40-60 % sisällä. Lisäksi tutkimusryhmien sisäisissä tehtävissä sukupuolten väliset erot näkyvät roolituksessa: naiset toimivat usein eri tehtävissä kuin miehet, mikä heijastaa laajempia urarakenteita tieteenalojen sisällä. Nämä tekijät vaikuttavat sekä rahoitusmahdollisuuksiin että tutkijanuran etenemiseen.

Kansainväliset hakijat ja yhdenvertaisuus

Ulkomaalaistaustaisten hakijoiden ja rahoitettujen määrä on kasvanut erityisesti akatemiaturkijan rahoituksessa luonnontieteiden ja tekniikan aloilla. Sen sijaan akatemiahankkeissa sama kasvu ei näy yhtä selvästi. Akatemiaturkijan rahoitusmuoto on houkutteleva kansainvälisille tutkijoille. Liitteen 3 kuvat osoittavat tarkemmin muiden kuin Suomen kansalaisten jakaumaa talvihaun hakijoissa ja rahoitetuissa tutkijoissa vuosina 2023-2025.

Arvioitsijoiden monimuotoisuus

Suomen Akatemia on pitkäjänteisesti pyrkinyt vahvistamaan hakemusten arvioinnissa käytettävien asiantuntijoiden monimuotoisuutta

erityisesti sukupuolen näkökulmasta. Akatemia liittyi AcademiaNet-verkoston jo vuonna 2013, ja verkoston tietokantaa hyödynnetään edelleen arvioitsijoiden rekrytoinnissa naisasiantuntijoiden paremman edustuksen varmistamiseksi.

Sukupuolten tasapainoa arviointipaneeleissa on kehitetty vuosien ajan, ja asiantuntijoiden valinnassa kiinnitetään huomiota mahdollisimman laajaan ja tasapuoliseen edustukseen. Tästä huolimatta naisasiantuntijoiden rekrytointi paneeleihin on osassa tieteenaloja haastavampaa. Vuonna 2026 naisten osuus kaikista arvioitsijoista oli 43 %. Naisten osuus arvioitsijoista on vaihdellut 2020-luvulla 32-43 %:n välillä. Kuitenkin naisten osuus vaihtelee suuresti paneelikohtaisesti. Esimerkiksi talvihaun 2026 paneeleissa naisten osuus vaihteli 16-79 %:n välillä.

Suuri osa arvioitsijoista on taustaorganisaatioista, jotka sijaitsevat Euroopassa, kuten Britanniassa, Saksassa, Ruotsissa, Italiassa tai Tanskassa. Tästä huolimatta arvioitsijajoukko on taustaltaan monimuotoisempi kuin pelkkä organisaation sijainti antaa olettaa. Arviointipaneelien monimuotoisuuteen ja arvioitsijoiden rekrytointiin vaikuttavat myös käytännön tekijät, kuten aikavyöhykkeiden huomioiminen.

Akatemia jatkaa työtä arviointipaneelien monimuotoisuuden vahvistamiseksi sekä sukupuolen että muiden taustatekijöiden näkökulmasta, ja kehittää edelleen keinoja, joilla arvioitsijoiden rekrytointi voi tukea tutkimusrahoituksen yhdenvertaisuutta ja vastuullisuutta.

Vastuullinen tutkijanarviointi

Vastuullinen tutkijanarviointi toimii yhtenä välineenä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien juurruttamisessa Akatemian rahoituspäätöksiin ja arviointiprosesseihin. Akatemia edistää vastuullista tutkijanarviointia osana strategista tavoitettaan vahvistaa suomalaista tiedeyhteisöä vastuullisen tieteen edelläkävijänä. Arviointikäytäntöjen kehittämisessä huomioidaan Tieteellisten Seurain Valtuuskunnan (TSV) vastuullisen tutkijanarvioinnin periaatteet sekä DORA-julistuksen (San Francisco Declaration of Research Assessment) tavoitteet.

Akatemia osallistuu aktiivisesti kansallisiin ja kansainvälisiin verkostoihin, jotka edistävät arvioinnin yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja läpinäkyvyyttä. Akatemian edustaja toimii TSV:n vastuullisen tutkijanarvioinnin ohjausryhmässä vuosina 2025–2028. Lisäksi Akatemia on jäsenenä kahdessa CoARA-työryhmässä, jotka kehittävät tutkimusrahoittajien arviointikäytäntöjen vastuullisuutta sekä monikielisyyden huomioidamista. Suomessa toimii myös aktiivinen CoARAn kansallinen osasto, joka vahvistaa osaltaan kansallisen yhteisymmärryksen muodostumista suomalaisessa tiedeyhteisössä. Kansallisessa osastossa on 47 jäsentä, Suomen Akatemia mukaan lukien.

Akatemia osallistuu myös Science European Research Culture -työhön, joka tukee vastuullisen, tasa-arvoisen ja inklusiivisen tutkimusympäristön vahvistamista.

3.1.1. Tutkimusrahoitusta koskevien edellisen kauden toimenpiteiden toteutumisen arvio ja johtopäätökset jatkolle

Viestintä ja koulutus (tutkimusrahoitus)

Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja ajankohtaisista toimista on viestitty Akatemian ulkoisilla nettisivuilla sekä intranetissä. Akatemiatutkija- ja akatemiahankerahoituspäätöksien osalta on viestitty naishakijoiden menestyminen Akatemian rahoitushauissa.

Akatemia on päivittänyt toimintatapaohjeen epäasiallinen kohtelun ja sosiaalisessa mediassa ja muissa kanavissa tapahtuneen häirinnän tilanteisiin.

Työn ja perheen yhteensovittaminen (tutkimusrahoitus)

Akatemia on jatkanut työn ja perheen yhteensovittamista tukevia käytäntöjä tutkimusrahoituksessa. Arvioinnissa huomioidaan urakatkot, kuten perhevapaat, eikä niiden tule vaikuttaa hakijan asemaan negatiivisesti. Tutkimusrahoituksen perusteissa korostetaan päätöksenteon läpinäkyvyyttä ja sukupuolten tasapuolista arviointia erityisesti perhevapaiden osalta.

Rahoituksen vakioehtojen mukaisesti rahoituskautta voidaan pidentää perhevapaiden, varusmies- tai siviilipalveluksen sekä muiden erityisten syiden (esim. pitkäaikainen sairaus) vuoksi. Akatemiatutkijan haussa urakatkot otetaan huomioon hakukelpoisuutta arvioitaessa.

Suunnittelukaudella 2024-2026 on pyritty selkeyttämään erityisesti ulkomaalaisten hakijoiden perhevapaiden ja muiden urakatkojen huomiointia hakukelpoisuudessa eri maiden käytäntöjen vaihdellessa.

Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi

Akatemia on jatkanut sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia tutkimusrahoitusmuotojen kehittämisen yhteydessä. Profi 9 -rahoitusmallin valmistelussa on tarkasteltu yhdenvertaisuusnäkökulmia erityisesti ulkomailla työskentelevien tutkijoiden rekrytoinnin näkökulmasta yhteistyössä yliopistojen ja juristien kanssa. Lisäksi Akatemia on antanut ulkomaalaislain uudistukseen lausunnon, jossa korostetaan tarvetta vahvistaa Suomen houkuttelevuutta kansainvälisille tutkijoille ja TKI-ammattilaisille.

Vastuullinen tiede ja arviointityö

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia on vahvistettu arviointityössä. Arviointilomake on uudistettu niin, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus arvioidaan osana hankkeen toteuttamiskelpoisuutta ja voi siten vaikuttaa lopulliseen arvosanaan. Lisäksi arviointiohje (Review principles) on päivitetty vastaamaan näitä tavoitteita ja tukemaan arviointitoimintaa.

Akatemia on ollut vuosina 2024-2026 aktiivisesti mukana vastuullisen

tutkijanarvioinnin kansainvälisissä keskusteluissa (CoARAn työryhmissä) ja tiedonvaihdossa hyvistä käytänteistä muiden rahoittajien kanssa. CoARAn työryhmä "Improving practices in the assessment of research proposals" on julkaisemassa 2026 raportin, joka sisältää monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä näkökulmia arvioinnissa. Lisäksi CoARAn monikielisyystyöryhmä on julkaissut raportin [Implementation proposal for language-aware assessments](#). Jatkossa Akatemiassa tarkastellaan, kuinka kansainväliset suositukset tutkimuksen ja tutkijoiden arvioinnin monikielisyudesta voidaan ottaa huomioon arviointitoiminnassa.

3.2. Nykytila henkilöstössä

Naisten osuus henkilöstöstä on Suomen Akatemiassa ollut pitkään miesten osuutta suurempi. Miesten osuus henkilöstöstä oli vuoden 2025 lopussa 34 %, joka oli jonkin verran korkeampi kuin aikaisempina vuosina. Henkilöstön keski-ikä on viime vuosina noussut (52,3), johtuen mm. uusien rekrytointien vähäisyydestä.

Taloustilanteesta johtuva henkilöstön väheneminen ja rekrytointien vähäisyys vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin, osaamistarpeisiin ja mahdollisesti myös kokemuksiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Vaikutusmahdollisuudet henkilöstön moninaisuuteen rekrytointien kautta ovat rajalliset.

Valtion henkilöstöbaron tulokset 2025 olivat kuitenkin hyvällä tasolla, samoin kokemus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta (3,66 asteikolla 1-4, mikä katsotaan kyselyssä huipputulokseksi).

Valtion henkilöstöbaron yhteydessä vuonna 2025 pilotoitiin YhdenvertaisuusBaroa, josta saatiin suunnitelman pohjaksi tietoa syrjintäperustekohtaisesti yhdenvertaisuutta koskevista henkilöstön kokemuksista. Palkkausta koskevalla kyselyllä (1/2026) selvitettiin tarkemmin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista palkkauksessa. Kummassakin kyselyssä ilmeni, että palkkauksen yhdenvertaisuudessa koetaan olevan haasteita vuonna 2024 toteutetun organisaatiouudistuksen jälkeen. Uudistuksessa monen tehtävät ja niiden sekä henkilöstön sijoittuminen organisaatiossa muuttui.

Palkkakartoituksessa havaittiin pieniä eroja, jotka selittyvät lähinnä kokemuseroilla ko. henkilöstöryhmässä. Vertailukelpoisimpia ryhmiä Akatemiassa ovat asiantuntijatasot (vaativuustasot 89 ja 90), joilla on riittävästi molempia sukupuolia. Siellä myös samapalkkaisuusindeksi on lähellä 100.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemuksia seurataan henkilöstöbaron kysymyksien kautta. Epäasiallisen kohtelun kokemuksia oli 4% vastaajista ja näiden kokemusten määrä on vähentynyt aiempien vuosien kyselyistä. Akatemia päivitti vuonna 2025 epäasiallisen kohtelun tilanteiden käsittelyohjeensa ja järjesti henkilöstölle tilaisuuden, jossa

ohjeita käytiin läpi. Syrjintäkokemuksia ei ollut vuoden 2025 YhdenvertaisuusBaron tulosten mukaan.

Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta ja toimia kartoittavassa henkilöstön työpajassa 9.3.2026 henkilöstö toi ilmi arvostuksensa sen suhteen, että Akatemiassa on tehty tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vahvistavia toimia ja että tasa-arvosuunnittelu ja toimenpiteiden käytännön toteutus on muodostunut osaksi Akatemian säännönmukaista toimintaa. Erityisesti Akatemian perhemyönteisyyttä ja joustavia käytäntöjä pidettiin hyvinä. Toisaalta todettiin, että akatemialaiset ovat monimuotoisempi joukko kuin mitä päällepäin näkyy ja että monimuotoisuuden vahvistaminen vaatii aktiivisia toimia, kuten Akatemian monimuotoisuusverkoston aktivointia.

Henkilöstön taholta tuotiin esille kehittämiskohteina konkreettisten yhdenvertaisuustoimien ja arvioinnin tarve esimerkiksi palkkausta kehitettäessä, eri ikäisten ja heidän elämäntilanteidensa ja hoivavastuidensa huomioiminen sekä esteettömyys ja saavutettavuus toimitiloissa ja toiminnassa.

Useiden tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteiden osalta (alkuperä ja kansalaisuus, terveydentila tai vamma, uskonto ja vakaumus, mielipide ja poliittinen toiminta, seksuaalinen suuntautuminen sekä sukupuoli-identiteetti) Akatemian henkilöstöllä ei ole vahvaa käsitystä siitä, miten yhdenvertaisuus toteutuu. Henkilöstökyselyssä suuri osa vastaajista on valinnut vaihtoehdon ”en osaa sanoa”, mikä viittaa siihen, että teemat koetaan joko arkityössä näkymättömiksi tai niitä ei osata arvioida omien havaintojen perusteella.

Voidaan arvioida, että näihin taustatekijöihin (alkuperä ja kansalaisuus, terveydentila tai vamma, uskonto ja vakaumus, mielipide ja poliittinen toiminta, seksuaalinen suuntautuminen sekä sukupuoli-identiteetti) liittyvä moninaisuus ei ole selvästi näkyvillä tai siitä ei puhuta aktiivisesti. Se voi tarkoittaa esimerkiksi että

- henkilöstö ei tunnista, kuuluuko ihmisiä työyhteisössä edellä mainittuihin vähemmistöryhmiin
- kokemuksia ei jaeta avoimesti, koska teemoihin liittyy yksityisyyden suojaa tai muita herkkyyksiä keskustella avoimesti
- työyhteisössä ei ole ollut näkyviä yhdenvertaisuusongelmia – tai niitä ei tunnisteta
- henkilöstöllä ei ole valmiuksia arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista näiden perusteiden näkökulmasta.

Nykytilan arvioinnin kannalta tämä tiedon puute on olennainen havainto. Se ei tarkoita sitä, että yhdenvertaisuus näillä osa-alueilla toteutuisi automaattisesti hyvin tai huonosti, vaan tarvitaan keinoja tehdä näitä teemoja näkyvämmiksi, lisätä tietoisuutta ja vahvistaa luottamusta siihen, että kokemuksia voidaan jakaa turvallisesti.

3.2.1. **Henkilöstöä koskevien edellisen kauden toimenpiteiden toteutumisen arvio ja johtopäätökset jatkolle**

Edellisen kauden aikana on toteutettu aktiivisia toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Toimia on kuvattu alla. Koska työ on pitkäjänteistä, on tarpeen jatkaa tiedonkeruuta, viestintää ja koulutusta koskevia toimia sekä joitakin muita henkilöstöä koskevia toimenpiteitä, niitä hieman päivittäen.

Systemaattinen tiedonkeruu (henkilöstö)

Akatemia on kehittänyt tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan tiedonkeruun ja raportoinnin yhteensovittamista siten, että sekä tutkimusrahoitusta että henkilöstöä koskevat tiedot raportoidaan johdonmukaisesti esimerkiksi toimintakertomuksessa.

Henkilöstön yhdenvertaisuustilanteen seuranta jatkuu vakiintuneesti vuosittaisen valtion henkilöstötutkimuksen sekä kahden vuoden välein toteutettavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn (Yhdenvertaisuusbaro) kautta.

Vuonna 2025 Akatemia osallistui valtion yhteisen monimuotoisuuskyselyn kehittämiseen. Kysely otetaan käyttöön vuonna 2027. Valtion yhteisen kyselyn hyödyntäminen vahvistaa henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden systemaattista seuranta.

Viestintä ja koulutus (henkilöstö)

Akatemia on vahvistanut tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyvää viestintää ja koulutusta suunnittelukauden aikana. Turvallisemman tilan periaatteet laadittiin yhdessä henkilöstön kanssa keväällä 2024 ja ne on otettu käyttöön Akatemian sisäisessä ja ulkoisessa toiminnassa. Periaatteisiin liittyvää koulutusta, erityisesti haastavien vuorovaikutustilanteiden käsittelyä, järjestettiin samassa yhteydessä.

Yhdenvertaisuusteemat ovat olleet näkyvästi esillä myös osana työnantajakuvatyötä. Akatemia osallistui ensimmäistä kertaa Helsinki Prideen 2024, viesti osallistumisesta aktiivisesti ja nosti sateenkaarilipun toimitiloissaan.

Henkilöstö perusti vuonna 2024 oman monimuotoisuusverkoston, joka tarjoaa matalan kynnyksen tilan moninaisille työntekijöille ja edistää turvallista työyhteisöä.

Monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskoulutusten suunnittelu on sisällytetty osaamisen kehittämisen suunnitelmaan vuosille 2025–2026. Koulutuksia on tarkoitus toteuttaa vuodesta 2026 alkaen, hyödyntäen muun muassa valtion yhteistä eOppivaa. Lisäksi Akatemia on osallistunut valtion yhteisen monimuotoisuustukimateriaalin valmisteluun.

Yhdenvertaisuusteemat on sisällytetty myös Akatemian virkamieseettiseen ohjeistukseen ja ohjeistus on henkilöstön saatavilla intranetissä.

Yhdenvertaisuus henkilöstösuunnittelussa, rekrytoinneissa ja palkkauksessa

Akatemia on vahvistanut yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusnäkökulmaa henkilöstösuunnittelussa ja rekrytoinneissa strategiansa mukaisesti. Rekrytointi-ilmoituksissa on käytetty monimuotoisuuslauseketta vuodesta 2022 alkaen rohkaisemaan eri taustaisia hakijoita.

Vuonna 2025 ulkoisia rekrytointeja tehtiin vain vähän taloustilanteen vuoksi, mutta loppuvuonna avatussa haussa kokeiltiin kevennettyä kielitaitovaatimusta tiedeasiantuntijan tehtävässä monimuotoisuuden edistämiseksi. Akatemia on myös tarjonnut palveluspaikan siviilipalvelushenkilölle vuonna 2024-2025.

Akatemian on ottanut käyttöön turvallisemman tilan periaatteet, jotka tukevat inklusiivista vuorovaikutusta sekä henkilöstön että esihenkilöiden arjessa. Periaatteisiin liittyvää keskustelua ja koulutusta jatketaan esihenkilöfoorumissa.

Akatemia on ollut aktiivisesti mukana valtion henkilöstöstrategian monimuotoisuusustyössä ja osallistunut valtion yhteisen monimuotoisuusverkoston toimintaan 2025-2026. Verkoston tehtävänä on tukea virastojen monimuotoisuusustyötä. Akatemia toimi verkoston puheenjohtajana vuonna 2025. Verkoston tuottamaa monimuotoisuus työn tukimateriaalia hyödynnetään jatkossa erityisesti esihenkilötyön kehittämisessä.

4. Suunnittelukauden 2026-2028 tavoitteet ja toimenpiteet

Suunnittelukauden eri toimenpiteitä yhdistävä tavoite on tuoda yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta edistävät toimet suurempaan rooliin ja näkyviksi. Yhdenvertaisuusperusteisiin liittyvä nykytilan arviointi on tehty tämän suunnitelman toimenpiteiden pohjaksi ja systemaattista, perustekohtaista arviointia ja seuranta jatketaan. Liitteissä 1 (tutkimusrahoitus) ja 4 (henkilöstö) oleviin taulukoihin on koottu nykytilan arviointi ja toimenpiteet perustekohtaisesti, huomioiden Akatemian tutkimusrahoituksen tietokartalta, henkilöstökyselyistä sekä -työpajasta ja muista lähteistä saadut tiedot.

Vuosisuunnitteluohjeilla huolehditaan siitä että toimenpiteet tulevat osaksi yksiköiden ja ryhmien toiminnan suunnittelua. Lisäksi toimenpiteiden toteutus on tärkeää kytkeä Akatemian strategiaan painopisteisiin, osaksi strategian toimeenpanoa.

Akatemia pyrkii suunnittelukaudella 2026-2028 lisäämään vuoropuhelua rahoittamiensa tutkijoiden ja tutkimusorganisaatioiden, sekä muiden viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Lisäksi Akatemia osallistuu aktiivisesti Sivistyshallinnon toimijoiden yhteistyöhön

toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä valtion henkilöstöstrategian toimeenpanoon, esimerkiksi valtion monimuotoisuusverkostossa.

4.1. Tutkimusrahoitusta koskevat tavoitteet ja toimenpiteet

Toimenpide 1: Viestinnällä ja yhteiskuntasuhdetyöllä vaikuttavuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.

Huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat sekä kulttuurinen moninaisuus Akatemian ulkoisessa ja sisäisessä viestinnässä ja yhteiskuntasuhdetyössä. Päivitetään Akatemian verkkosivuille tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat tekstit.

Viestitään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävästä käytännöstämme sekä rahoittamastamme tutkimuksesta ja siinä tapahtuvasta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä tutkijat, tutkimusryhmät, aiheet ja aineistot huomioiden.

Kehitetään ja päivitetään Akatemian toimintaa mittaavia indikaattoreita kuvaamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä kulttuurista moninaisuutta.

Vastuutaho: Vaikuttavuustyön ja viestinnän ryhmä, tiedepolitiikan ja kansainvälisten asioiden ryhmä

Aikataulu: 2026-2028

Seuranta ja mittari: Viestinnän ja yhteiskuntasuhdetyön vuosisuunnitelmat. Tulossopimuksen indikaattorit kehitetty toimenpiteen mukaiseksi. Laadullinen arvio tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien sekä kulttuurisen moninaisuuden huomioimisesta viestinnässä ja yhteiskuntasuhdetyössä.

Toimenpide 2: Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen rahoitettavissa hankkeissa

Vahvistetaan, seurataan ja arvioidaan vuonna 2025 uudistuneiden tutkimusrahoituspäätösten perusteiden vaikutusta hakijoihin sekä rahoitettaviin tutkijoihin ja hankkeisiin. Uudet perusteet ottavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen huomioon kolmella tasolla: 1) Hakijan on kuvattava hakemuksessa, miten hankkeessa edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta; 2) Kuvatut toimet ovat osa hakemuksen laadullista arviointia; ja 3) Päätöstilanteessa muutoin tasavahvojen hakemusten tilanteessa etusija annetaan hakemukselle, jonka katsotaan edistävän tutkimuksen ja tiedeyhteisön sukupuolittuneisuuden purkamista, vahvistavan tutkimuksen tai tiedeyhteisön monimuotoisuutta tai edistävän kestävästä kehitystä.

Täsmennetään hakemusten laatimiseen liittyvää ohjeistusta. Huomioidaan ohjeistuksissa erityisesti ulkomaalaistaustaiset hakijat.

Vahvistetaan rahoituspäätöksiä tekevien toimielinten ja erityisesti niiden puheenjohtajien osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmista.

Käydään läpi rahoituksen vakioehtojen sisältö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta hankehallinnosta vastaavien kanssa.

Vastuutaho: Päätöksenteon ja hakujen tuen ryhmä, rahoitushakujen yksikön osaprosessien koordinaattorit, talouden ryhmä vakioehtojen osalta

Aikataulu: 2026-2028

Seuranta ja mittari: Hakuohjeistus on päivitetty. Tutkimusrahoituspäätösten perusteiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioimisen seurantaan päätösvalmistelussa on valmisteltu toimintatavat. Toimielinten puheenjohtajille on valmisteltu ja tarjottu perehdytystä.

Toimenpide 3: Vahvistetaan asiantuntijoiden monimuotoisuutta arviointitoiminnassa.

Muodostetaan tilannekuva monimuotoisuudesta arvioitsijoiden sekä arviointitoimintaa koskevien käytäntöjen osalta (kyselytiedon sekä viiston sisäisen keskustelun pohjalta).

Vahvistetaan haku- ja paneelivastaavien (tiedeasiantuntijat) sekä arvioitsijoiden, erityisesti paneelien puheenjohtajien, osaamista tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden huomioimisessa arviointitoiminnassa.

Päivitetään arvioinnin ohjeistukset sekä arvioitsijoiden kutsumisen käytännöt huomioiden monimuotoisuus sekä vastuullisen tutkijanarvioinnin kansainväliset ja kansalliset suositukset.

Vastuutaho: Tieteellisen arvioinnin ja ohjelma- ja tutkimusinfrastruktuurihakujen ryhmät, osaprosessin koordinaattorit

Aikataulu: 2026-2028

Seuranta ja mittari: Arviointiohjeistus päivitetty. Perehdytykset toteutettu.

Toimenpide 4: Luodaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin käytännöt uusien rahoitusmuotojen tai tutkimusrahoituksen järjestelmien käyttöönotossa ja seurannassa.

Toteutetaan suunnittelukauden aikana kolme vaikutusten arviointia:

- Akatemiatutkijauudistuksen jälkiarviointi 2027

- AHA2028-projektin ennakoarviointi 2027
- VA-tietojärjestelmän ja arviointisovelluksen ennakoarviointi
- Kaikki uudet haut: Luodaan käytäntö/kehikko vaikutusten arvioinnille

Selvitetään mahdollisuuksia edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnatuilla hauilla tai erityisillä edellytyksillä tietyissä hauissa (edellytyksiä tutkimusryhmiä, aiheita tms. koskien).

Vastuutaho: Tiedepolitiikan ja kansainvälisten asioiden, päätöksenteon ja hakujen tuen sekä tieteellisen arvioinnin ryhmät arvioitavan kokonaisuuden mukaan sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Aikataulu: 2027-2028

Seuranta ja mittari: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin käytäntö luotu ja otettu käyttöön.

4.2. Henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet

Toimenpide 5: Henkilöstön monimuotoisuutta tukevien käytäntöjen ja toimintakulttuurin kehittäminen

Lisätään henkilöstön osaamista ja ymmärrystä yhdenvertaisuudesta ja kulttuurisesta moninaisuudesta koulutuksella ja aktiivisella sisäisellä viestinnällä.

Edellytetään koko henkilöstöltä eOppivan koulutuksen suorittamista: [Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus - Miksi ja miten? - eOppiva](#)

Järjestetään syventävä koulutus ja yhteinen keskustelu Akatemian toimintaan liittyvistä kysymyksistä.

Parannetaan Akatemian toimitiloja ja toimintatapoja kehittämällä esteettömyyttä ja saavutettavuutta, huomioiden esimerkiksi kuulomyönteisyys.

Vastuutaho: Hallinnon ryhmä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Aikataulu: Henkilöstökoulutus syksy 2026, muut toimet jatkuvat 2027

Seuranta ja mittari: Seurataan koulutuksen suorittaneiden määrää eOppivassa sekä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta henkilöstössä mittavia Valtion henkilöstöbaron (vuosittain) ja YhdenvertaisuusBaron (kahden vuoden välein) tuloksia

Toimenpide 6: Henkilöstön monimuotoisuus rekrytoinnin kautta

Käydään läpi rekrytointikäytännöt ja mahdollisuudet henkilöstön monimuotoisuuden lisäämiseksi rekrytoinnin kautta. Hyödynnetään positiivisen erityiskohtelun (sukupuoli tai eri yhdenvertaisuusnäkökulmat) mahdollisuutta rekrytoinnissa tasavertaisten hakijoiden tilanteessa.

Harkitaan kielitaitoa koskevat edellytykset tehtäväkohtaisesti ja kehitetään Akatemian monikielisyyskäytäntöjä.

Huomioidaan monimuotoisuus rekryointiviestinnässä.

Rekrytointikäytäntöjä kehitetään edelleen saatujen rekrytointikokemusten kautta.

Vastuutaho: Hallinnon ryhmä sekä rekrytoivat esihenkilöt, vaikuttavuustyön ja viestinnän ryhmä viestinnän osalta

Aikataulu: 2026-2028

Seuranta ja mittari: Rekrytointien vaikutusta seurataan osana Akatemian henkilöstöraportointia.

Toimenpide 7: Palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvä sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi

Tehdään palkkauksen ja palkitsemisen kehittämistoimista sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja seurataan toimien vaikutusta osana palkkakartoitusta.

Toteutetaan palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämät toimet.

Vastuutaho: Hallinnon ryhmä sekä palkkauksen arviointi- ja kehittämisryhmä

Aikataulu: 2027-2028

Seuranta ja mittari: Palkkakartoitus ja samapalkkaisuusindeksit, henkilöstötilastot palkkauksesta.

4.3. Kulttuurisen moninaisuuden suunnitelma

Kulttuurista moninaisuutta edistetään henkilöstön koulutuksen, viestinnän sekä tutkimusrahoitusprosessin arviointia ja päätöksentekoa koskevien toimenpiteiden kautta. Toimenpiteet on kuvattu tarkemmin luvussa 4.

5. Seuranta ja raportointi

Suunnitelmaan sisältyvät tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot käydään läpi yhdessä henkilöstön kanssa. Toimenpiteet sisällytetään yksiköiden vuosisuunnitelmiin 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 vaikuttavuutta, päivittää suunnitelmaa tarvittavilta osin sekä asettaa tavoitteet vuodeksi eteenpäin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen arviointi ja palkkakartoitus laaditaan kahden vuoden välein. Akatemia toteuttaa henkilöstön YhdenvertaisuusBaron kahden vuoden välein. Sekä henkilöstöä että tutkimusrahoitusta koskevat vuosittaiset tiedot, kuten tulossopimuksen indikaattorit, raportoidaan toimintakertomuksessa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä raportoi vuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tuloksista ja uusista tavoitteista Akatemian johtoryhmälle, yhteistoimintaryhmälle sekä Akatemian hallitukselle. Lisäksi työryhmä tiedottaa toimenpiteistä intranetissä ja ulkoisilla verkkosivuilla sekä henkilöstötilaisuuksissa.

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

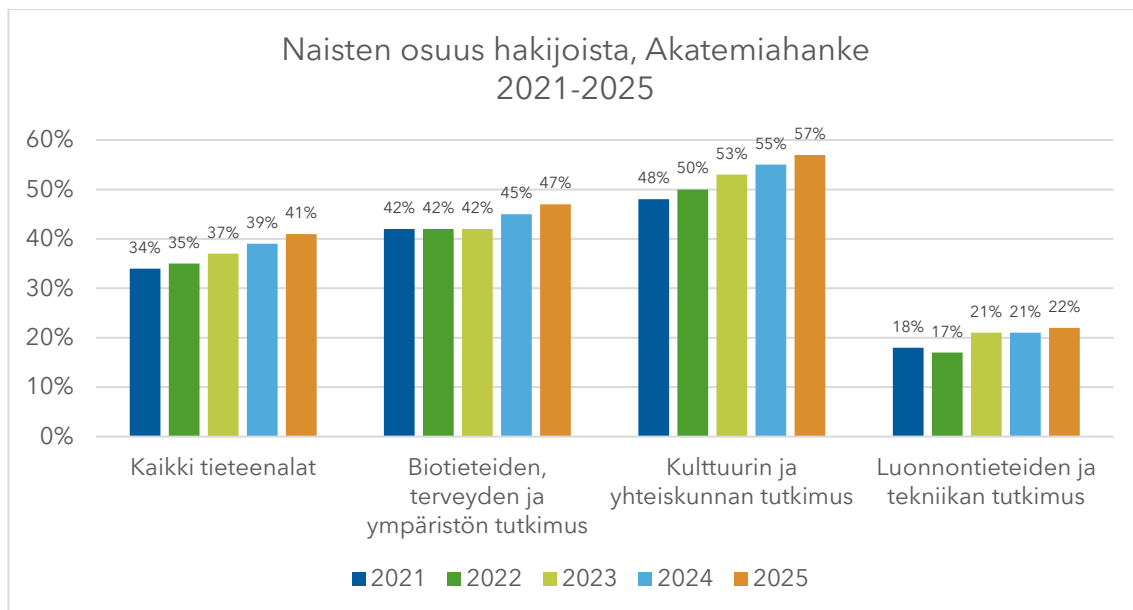
Liitteet

Liite 1. Tutkimusrahoituksen nykytilan arviointi ja toimenpide-ehdotukset

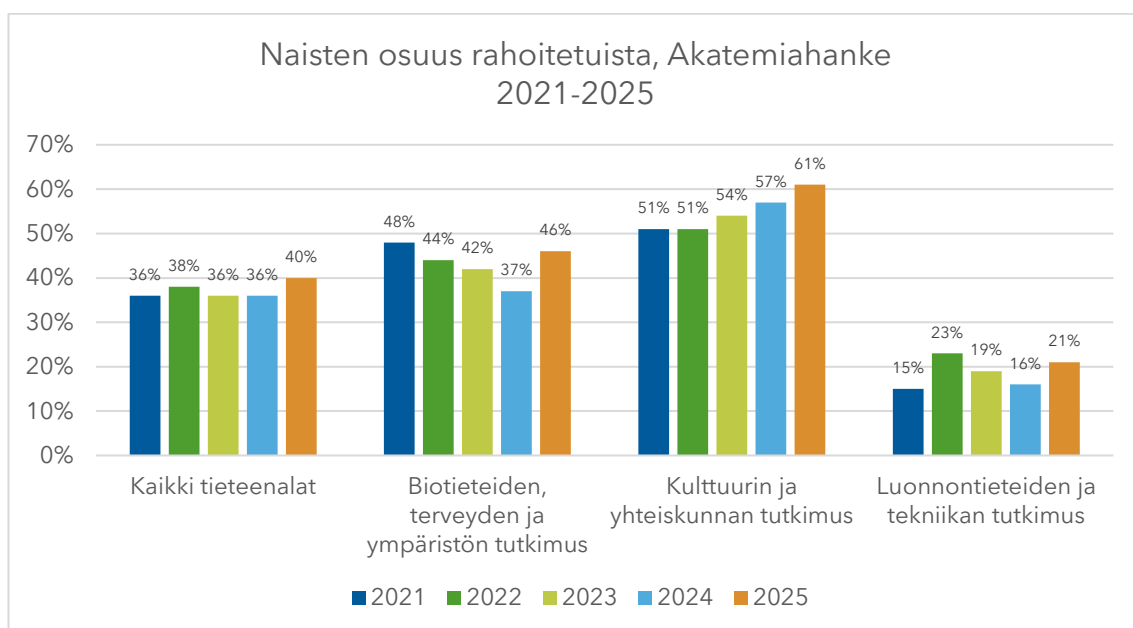
Tutkimusrahoituksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus		
Peruste	Nykytilanteen arviointi	Toimenpide-ehdotukset
Tasa-arvo		
Sukupuoli	Tutkimusrahoituksen sukupuolittuneisuus: LT-aloilla naisten osuus keskimäärin alhainen, joillakin KY-aloilla miesten osuus alhainen. Arviointipaneelien asiantuntijoissa naisten osuus selkeästi alhaisempi.	Pyritään lisäämään hakijoiden tietoisuutta ja vastuuta tutkimusryhmien tasapainoisesta sukupuolijakaumasta edellyttämällä asian kuvaamista hakemuksessa. Otetaan tutkimuksen, sen tekemisen tapojen ja tutkimusryhmän kokoonpanon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat vahvasti huomioon arviointikriteereissä ja päätöksenteon perusteissa. Kerrotaan linjauksista ja kriteereistä selkeästi ja läpinäkyvästi hakuilmoituksessa. Sisältyy toimenpiteeseen 2.
Sukupuolidentiteetti	Nykyisessä tutkimusrahoituksen sähköisessä asiointijärjestelmässä käytössä kolme vaihtoehtoa: nainen/mies/muu tai en halua sanoa.	Luodaan neljä sukupuolikategoriaa uusiin hakemisen ja arvioinnin tietojärjestelmiin: nainen, mies, muu, en halua sanoa. Liittyy toimenpiteeseen 4.
Yhdenvertaisuus		
Ikä	Tutkimusrahoitusta tarkasteltu eri uravaiheisiin ja akateemiseen ikään liittyen. Luonnontieteiden ja tekniikan aloilla hakijat ja rahoitetut ovat keskimäärin nuorempia kuin muilla aloilla. Tutkimusrahoituksen arvioinnin asiantuntijoiksi on pyritty saamaan eri ikäisiä ja eri uravaiheissa olevia asiantuntijoita.	Arviointityössä pyritään lisäämään tietoa asiantuntijoiden monimuotoisuudesta sekä kiinnittämään siihen huomiota arvioinnin asiantuntijoiden rekrytoinnissa. Sisältyy toimenpiteeseen 3.
Alkuperä tai kansallisuus	Rahoitusta hakeviessa tutkijoista iso osa on muita kuin Suomen kansalaisia. Lisäksi tutkimusrahoituksen arviointityötä toteuttavat pääosin kansainväliset asiantuntijat.	Huomioidaan tutkimusrahoituksen hakuohjeistuksissa erityisesti ulkomaalaistaustaiset hakijat. Sisältyy toimenpiteeseen 2.

		Arviointityössä pyritään lisäämään tietoa asiantuntijoiden monimuotoisuudesta sekä kiinnittämään siihen huomiota arvioinnin asiantuntijoiden rekrytoinnissa. Sisältyy toimenpiteeseen 3.
Kieli	Tutkimusrahoituksen arvioinnissa työskentelykielenä on englanti. Tutkimusrahoituksen arvioinnissa on ollut hyötyä asiantuntijoiden kieliosamisesta (esimerkiksi eri kielisten julkaisujen osalta). Toimikuntatyössä työskentelykielenä on suomi. Kuitenkin monikielisyyttä toteutettu osittain. On tarjottu tulkkipalvelua tarvittaessa, aineistot käännetty englanniksi.	Arviointityössä pyritään lisäämään tietoa asiantuntijoiden monimuotoisuudesta sekä kiinnittämään siihen huomiota arvioinnin asiantuntijoiden rekrytoinnissa. Pyritään siihen, että arvioitsijoiden mahdolliset kielelliset erityistarpeet tulevat huomioituksi paneelikokouksen järjestelyissä. Sisältyy toimenpiteeseen 3.
Uskonto ja vakaumus	Turvallisemman tilan periaatteet sisällytetty paneelityöskentelyn ohjeisiin. Taukojen tarpeet erilaisiin henkilökohtaisiin tarpeisiin liittyen on huomioitu paneelityöskentelyssä.	Pyritään siihen, että arvioitsijoiden mahdolliset erityistarpeet tulevat huomioituksi paneelikokouksen järjestelyissä. Sisältyy toimenpiteeseen 3.
Mielipide, poliittinen ja ay-toiminta	Turvallisemman tilan periaatteet sisällytetty paneelityöskentelyn ohjeisiin.	Ei tarvetta toimille.
Perhesuhteet	Akatemia on luopunut aiemmin liikkuvuusedellytyksestä perhe- ja hoivavastuisiin liittyen. Akatemia ohjeistaa arvioitsijoita perhevapaiden ja urakatkosten huomioimisesta arvioinnissa.	Varmistetaan vakioehtojen mukaisesti, että perhevapaista johtuvat rahoituskauden pidennykset onnistuvat yhdenmukaisesti. Sisältyy toimenpiteeseen 2.
Terveystila ja vammaisuus	Taukojen tarpeet erilaisiin henkilökohtaisiin tarpeisiin liittyen huomioidaan paneelityöskentelyssä. VA-digin saavutettavuustarkistus tehty (VKn toimesta).	Pyritään siihen, että arvioitsijoiden mahdolliset erityistarpeet tulevat huomioituksi paneelikokouksen järjestelyissä. Sisältyy toimenpiteeseen 3. Akatemian ohjeistukset ja ulkoiset tilaisuudet toteutetaan saavutettavasti. Sisältyy toimenpiteeseen 1.
Seksuaalisen suuntautuminen	Akatemian ulkoisissa tilaisuuksissa turvallisemman tilan periaatteet käytössä.	Ei tarvetta toimille.

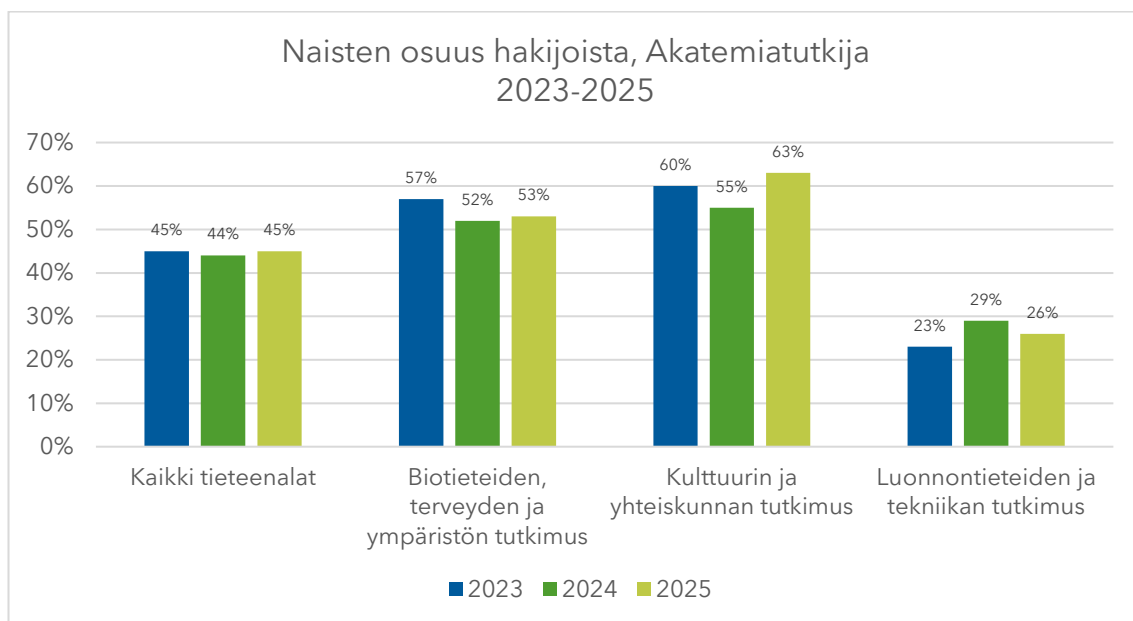
Liite 2. Talvihaun tietoja, hakijoiden ja rahoitettujen tutkijoiden sukupuoli, kuvat 1-4, lähde Suomen Akatemian tietokartta syyskuu 2025



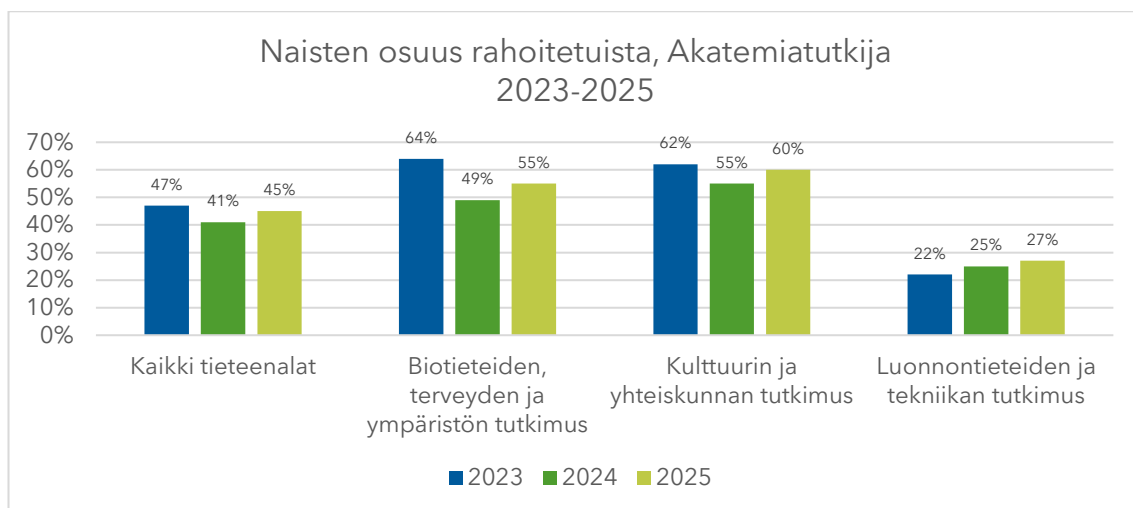
Kuva 1. Naisten osuus hakijoista, Akatemiahanke, haut vuosilta 2021-2025.



Kuva 2. Naisten osuus rahoitetuista, Akatemiahanke, rahoituspäätökset vuosilta 2021-2025.

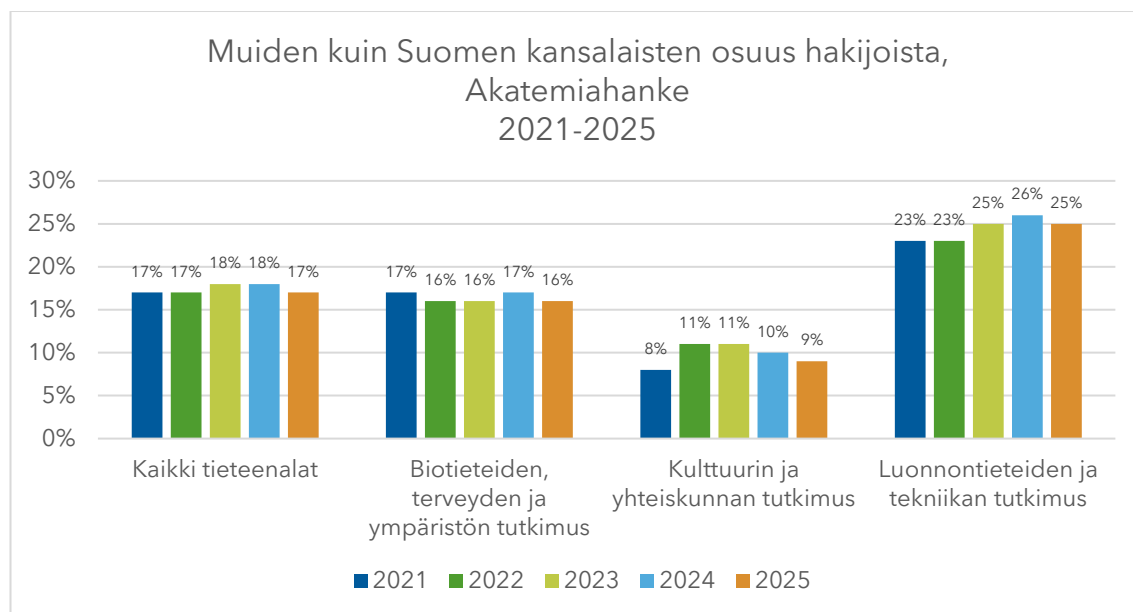


Kuva 3. Naisten osuus hakijoista, Akatemiaturkija, haut vuosilta 2023-2025.

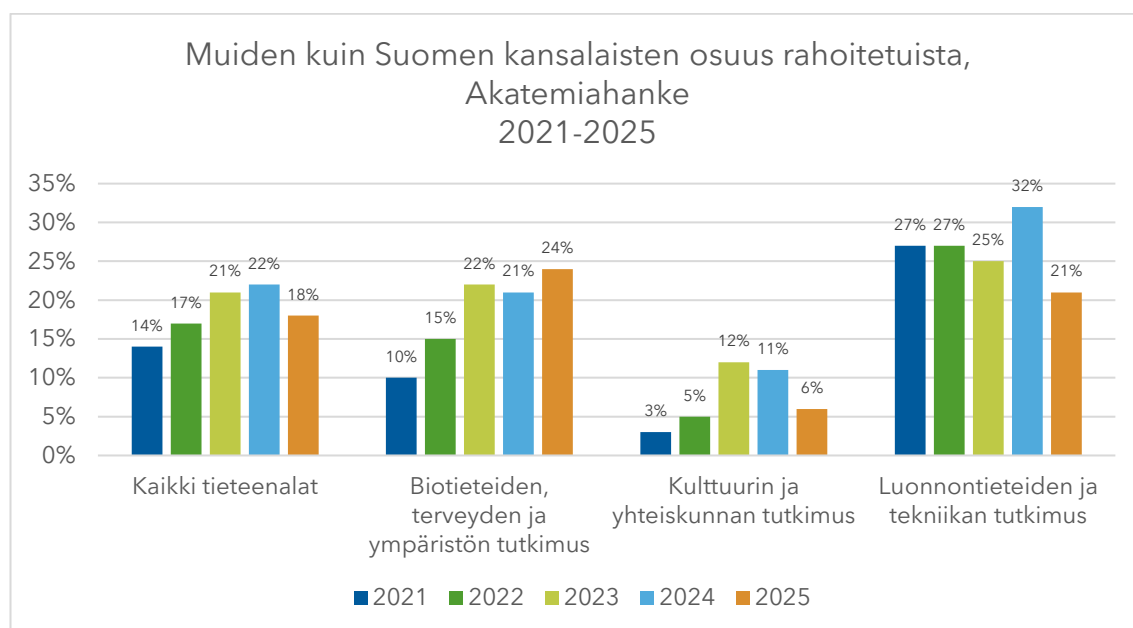


Kuva 4. Naisten osuus rahoitetuista, Akatemiaturkija, rahoituspäätökset vuosilta 2023-2025.

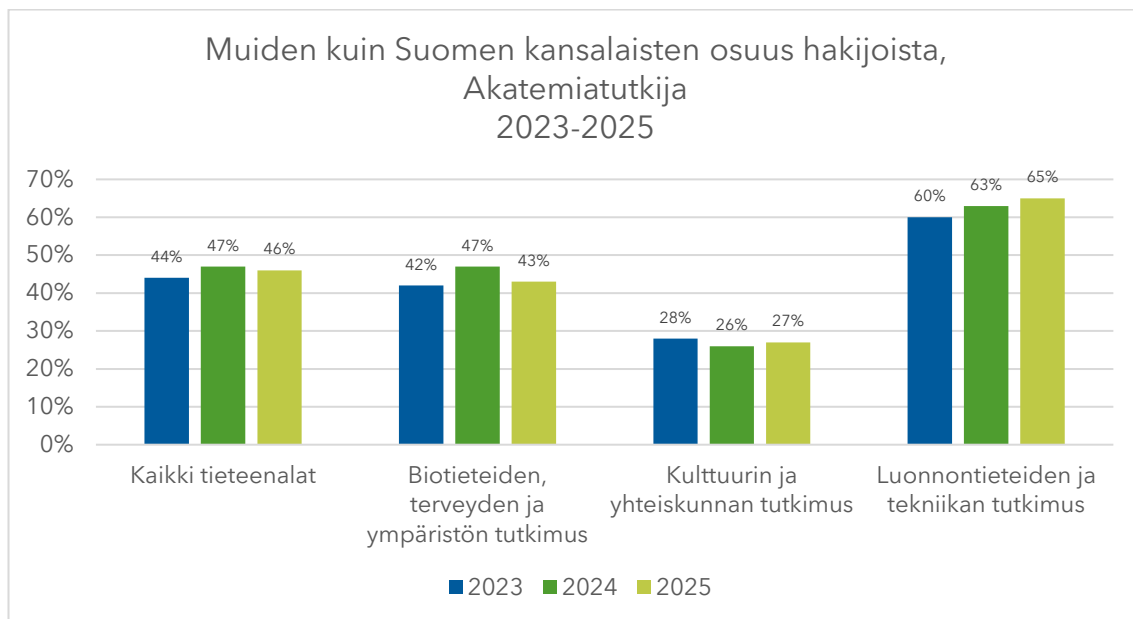
Liite 3. Talvihaun tietoja, hakijoiden ja rahoitettujen tutkijoiden kansalaisuus, kuvat 5-8, lähde Suomen Akatemian tietokartta syyskuu 2025



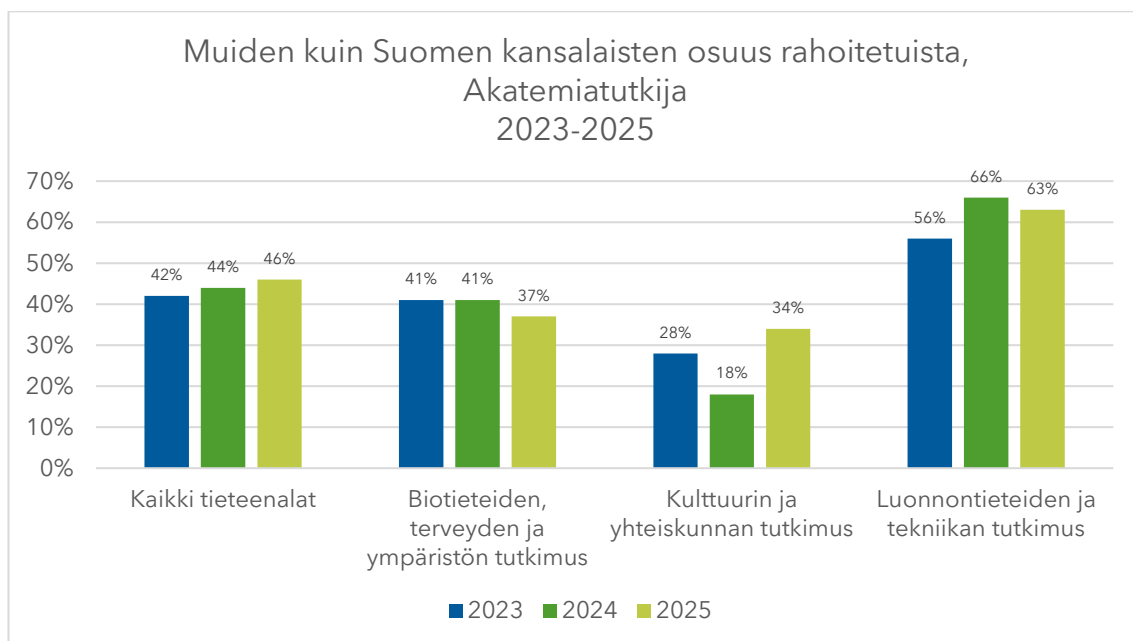
Kuva 5. Muiden kuin Suomen kansalaisten osuus hakijoista, Akatemiahanke, haut vuosilta 2021-2025.



Kuva 6. Muiden kuin Suomen kansalaisten osuus rahoitetuista, Akatemiahanke, rahoituspäätökset vuosilta 2021-2025.



Kuva 7. Muiden kuin Suomen kansalaisten osuus hakijoista, Akatemiaturkija, haut vuosilta 2023-2025.



Kuva 8. Muiden kuin Suomen kansalaisten osuus rahoitetuista, Akatemiaturkija, rahoituspäätökset vuosilta 2023-2025.

Liite 4. Henkilöstön nykytilan arviointi ja toimenpide-ehdotukset

Taulukko 2. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen arviointi ja toimenpide-ehdotukset

Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus		
Peruste	Nykytilanteen arviointi	Toimenpide-ehdotukset
Tasa-arvo		
Sukupuoli	HenkilöstöBaron 2025 mukaan sukupuolten tasa-arvo toteutuu pääosin hyvin. Akatemia on pitkään tehnyt toimia sukupuolijakauman tasaamiseksi. Keskustelu sukupuolten tasa-arvosta myös nykyisin luonteva osa työn arkea. Akatemian joustavia ja perhemyönteisiä käytäntöjä kiitellään. Palkkauksen osalta sukupuolten tasa-arvon koetaan toteutuvan muita osa-alueita heikommin.	Tehdään palkkauksen ja palkitsemisen kehittämistoimista sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja seurataan toimien vaikutusta osana palkkakar-toitusta. Toteutetaan palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämät toimet. Sisältyy toimenpiteeseen 7.
Sukupuoli-identiteetti	Tietoa on vähän tai henkilöstö ei jaa kokemuksia kovin avoimesti. HenkilöstöBaron mukaan toteutuu hyvin, "en osaa sanoa" vastauksia 41%. Viraston toimitiloissa on käytössä unisex-vessa.	Lisätään henkilöstön osaamista ja ymmärrystä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta koulutuksella ja aktiivisella sisäisellä viestinnällä. Edellytetään koko henkilöstöltä eOppivan koulutuksen suorittamista. Sisältyy toimenpiteeseen 5.
Yhdenvertaisuus		
Ikä	HenkilöstöBaron 2025 mukaan yhdenvertaisuus iän osalta toteutuu pääosin hyvin. Henkilöstössä on eri-ikäisiä työntekijöitä, vaikkakin viraston työntekijöiden keski-ikä on korkea. Erialaisten hoivavastuiden moninaisuuteen on toivottu kiinnitettävän huomiota. Palkkauksen osalta yhdenvertaisuuden ikään liittyen koetaan toteutuvan muita osa-alueita heikommin.	Tehdään palkkauksen ja palkitsemisen kehittämistoimista sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja seurataan toimien vaikutusta osana palkkakar-toitusta. Sisältyy toimenpiteeseen 7.
Alkuperä tai kansalaisuus	Henkilöstössä on alkuperään tai kansalaisuuteen liittyvää moninaisuutta hyvin vähän. Työyhteisö koetaan homogeeniseksi.	Käydään läpi rekrytointikäytännöt, mm. kielitaitoa koskevat edellytykset ja mahdollisuudet henkilöstön monimuotoisuuden lisäämiseksi rekrytoinnin kautta. Hyödynnetään positiivisen erityiskohtelun (sukupuoli tai eri

	HenkilöstöBaron mukaan toteutuu hyvin, "en osaa sanoa" vastauksia 45%.	yhdenvertaisuusnäkökulmat) mahdollisuutta rekrytoinnissa tasavertaisten hakijoiden tilanteessa. Kehitetään Akatemian monikielisyyskäytäntöjä. Huomioidaan monimuotoisuus rekrytointiviestinnässä. Sisältyy toimenpiteeseen 6.
Kieli	Viraston pääkieli on suomi, myös ruotsia käytetään vähäisessä määrin. Tutkimusrahoitusprosessin paneelityössä käytetään englantia. Akatemialla ei ole laissa säädettyjä (kielellisiä tai tutkintoa koskevia) kelpoisuusvaatimuksia, vaan kielitaitovaatimus voidaan määritellä tehtävän luonteen mukaan.	Huomioidaan rekrytoinnissa entistä paremmin tehtävän edellyttävä kielitaito. Suomen ja ruotsin kielen taitovaatimus voidaan harkita tilanteen mukaan erinomainen/hyvä/tyydyttävä. Viraston monikielisyyskäytäntöjä kehitetään niin, että ne tukevat työskentelyä myös englannin kielellä. Sisältyy toimenpiteeseen 6.
Uskonto ja vakaumus	Tietoa on vähän tai henkilöstö ei jaa kokemuksia avoimesti. HenkilöstöBaron mukaan toteutuu hyvin, "en osaa sanoa" vastauksia 45%. Tullut myös esille henkilöstöpalautteissa, että keskustelu uskonnosta/vakaumuksesta voi olla haastavaa.	Varmistetaan jatkossa turvallisen tilan toteutuminen uskonnon/vakaumuksen ja sen ilmaisun suhteen. Vahvistetaan kieltä ja käytäntöjä, jotka huomioivat yhdenvertaisesti kaikki työntekijät. Sisältyy toimenpiteeseen 5.
Mielipide, pol. Toiminta ja ammatti-yhdistystoiminta	Tietoa on vähän tai henkilöstö ei jaa kokemuksia kovin avoimesti. HenkilöstöBaron mukaan toteutuu hyvin, "en osaa sanoa" vastauksia 40%.	Varmistetaan jatkossa turvallisen tilan toteutuminen mielipiteen ja sen ilmaisun suhteen. Vahvistetaan kieltä ja käytäntöjä, jotka huomioivat yhdenvertaisesti kaikki työntekijät. Sisältyy toimenpiteeseen 5.
Perhesuhteet	Joustava lähi/etätöön linjaus tukee erilaisissa perhetilanteissa olevia. Saldotuntien kertymiseen puuttuminen myös tukenut työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Osalla henkilöstöstä on hoivavastuita ikääntyvistä vanhemmista.	Lisätään tietoisuutta perheiden monimuotoisuudesta ja vahvistetaan kieltä ja käytäntöjä, jotka huomioivat yhdenvertaisesti kaikki työntekijät. Sisältyy toimenpiteeseen 5.
Terveydentila ja vammaisuus	Toimitilojen pelisäännöt on luotu ja niissä painotetaan mm. toisten huomiointia työn sujuvuuden varmistamiseksi sekä tuoksuttomuutta. Viraston kunnioitussääntöjen mukaan työyhteisössä ylläpidetään rauhallista ja turvallista ilmapiiiriä. HenkilöstöBaron mukaan	Seurataan pelisääntöjen toteutumista ja tehdään tarvittavia viestintä- tai muita toimia pelisääntöjen ja saavutettavuusnäkökulmien toteutumiseksi. Varmistetaan hybriditilaisuuksien toteutuminen kuulostävällisesti (laitteet, toimintatavat). Huomioidaan myös terveydentilaan ja vammaisuuteen liittyvä moninaisuus

	<p>toteutuu hyvin, "en osaa sanoa" vastauksia 34%.</p> <p>Viraston toimintatapoihin ja toimitiloihin liittyen on havaittu tarve huomioida joitakin saavutettavuusnäkökulmia, kuten kuulostävällisyys, aistiherkkyys, neuromoninaisuus.</p>	<p>rekrytointikäytäntöjä ja -viestintää kehitettäessä.</p> <p>Sisältyy toimenpiteisiin 5 ja 6.</p>
Seksuaalinen suuntautuminen	<p>Tietoa on vähän tai henkilöstö ei jaa kokemuksia kovin avoimesti. HenkilöstöBaron mukaan toteutuu hyvin, "en osaa sanoa" vastauksia 32%. Henkilöstötyöpajassa nousut, ettei arjen vuorovaikutuksessa välttämättä tunnusteta eri perhe- muotojen moninaisuutta. Akatemia on osallistunut Pride-kulkueeseen ja Pride- viikkoon mm. liputtamalla kahtena vuonna.</p>	<p>Lisätään tietoisuutta perheiden monimuotoisuudesta ja vahvistetaan kieltä ja käytäntöjä, jotka huomioivat yhdenvertaisesti kaikki työntekijät. Lisätään henkilöstön osaamista ja ymmärrystä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta koulutuksella ja aktiivisella sisäisellä viestinnällä. Osallistutaan Pride- viikkoon.</p> <p>Sisältyy toimenpiteeseen 5.</p>
Yleiset / eri perusteita koskevat	<p>Akatemian sisäinen monimuotoisuusverkosto käynnistetty 2024. Akatemian turvallisemman tilan periaatteet luotu 2024 ja niiden soveltamista harjoiteltu henkilöstön kanssa.</p>	<p>Pyritään kertomaan verkostosta ja aktiivoimaan Akatemian sisäistä verkostoa. Kehitetään osaamistamme, rekrytointikäytäntöjämme ja toimintatapojamme sekä kulttuuriamme monimuotoisuutta tukeviksi.</p> <p>Sisältyy toimenpiteisiin 5 ja 6.</p>

Liite 5. Palkkakartoitus

Suurin osa henkilöstöstä kuuluu valtion palkkausjärjestelmän piiriin. Palkkaus muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (vaativuustasoilla) ja henkilökohtaisesta palkanosasta (suoritustasoilla, prosenttia vaativuustason palkasta). Lisäksi säännöllisen työajan ansioon voi kuulua henkilökohtainen palkanlisä (sisältäen yleiskorotuksen), henkilökohtainen kuukausipalkkio, sekä luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun palkkiot.

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

Harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä on maksettu esihenkilöille (11 henkilöä, 700 euroa/kk) ja vaativissa asiantuntijatehtävissä oleville työntekijöille. Edellä mainitun lisän suuruus on välillä 136 – 400 euroa, ja sitä on maksettu vuoden 2025 lopussa 10 henkilölle, joista miehiä 7 ja naisia 4. Luottamusmiespalkkio on vuonna 2025 maksettu yhdelle naiselle ja yhdelle miehelle. Työsuojeluvaltuutetun palkkio on maksettu yhdelle miehelle.

Akatemian palkkausjärjestelmässä on 14 vaativuustasoa (81–94). Toimihenkilöiden tehtävät sijoittuvat palkkausjärjestelmän vaativuustasoille 86–87, asiantuntijatehtävät tasoille 87–93 ja esihenkilötehtävät tasolle 94. Tasot 81–85 ovat jääneet käyttämättä.

Vain asiantuntijoiden vaativuustasoilla 89–90 miesten lukumäärä on vähintään viisi, joten niitä voidaan vertailla alla olevassa taulukossa (tilanne 12/2025). Keskiansiot on ilmoitettu kaikilta tasoilta, joilla on yhteensä yli viisi henkilöä. Taulukosta ilmenee, että samapalkkaisuusindeksi tasolla 89 on 99,3 ja tasolla 90 se on 98,8. Koko virastossa samapalkkaisuusindeksi on 101,9. Taulukossa on mukana tiedot koko joulukuun 2025 palkkaa saaneista kokoaikaisista työntekijöistä.

Koko virastossa keskimäärin naisten palkkaus on siis hieman miehiä korkeampi, kun asiantuntijatasoilla 89 ja 90 miehillä on hieman korkeampi kokonaispalkkaus. Pienet erot palkkauksissa johtuvat eroista henkilökohtaisessa palkkauksessa sekä henkilökohtaisista lisäpalkkioista, joita on asiantuntijatehtävissä toimivilla miehillä enemmän kuin naisilla.

Taulukko 3. Samapalkkaisuus

Vaativuustaso	Nai- ten lkm	Mies- ten lkm	Keskiansio	Naisten keski- ansio	Mies- ten keski- ansio	Sama- palk- kai- suus- indeksi
86	8	1	3874,5			
87	6	3	4311,7			
88	3	4	4856,3			
89	13	10	5079,6	5064,2	5099,6	99,3
90	17	10	5626,8	5601,0	5670,6	98,8
91	1	1				
92	3	0				
93	3	1				
94	7	2	7285,1			
Yhteensä	61	32				101,9