

Suomen Akatemian tasa- arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma

voimassa 1.3.2024 - 28.2.2026



Suomen Akatemia

Sisällys

1. Johdanto	4
Tiivistelmä: Suomen Akatemian toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuosille 2024–2025	
	7
2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen osana Suomen Akatemian arkea	13
3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa	16
3.1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanne Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa	17
3.1.1. Toimielinten sukupuolijakaumat	18
3.1.2. Hakijoiden ja rahoitettujen sukupuoli- ja ikäjakaumat.....	18
3.1.3. Hakijoiden ja rahoitettujen yhdenvertaisuudesta kansalaisuuden näkökulmasta	23
3.1.4. Paneelien sukupuolijakaumat.....	25
3.2. Toimenpiteet toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.....	26
3.2.1. Määritellään keinot, joilla tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista kaikissa rahoitusmuodoissa sekä naisten tutkijanuraa.....	26
3.2.2. Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi otetaan osaksi Suomen Akatemian tutkimusrahoituksen kehittämishankkeita.....	27
3.2.3. Vahvistetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia osana vastuullista tiedettä ja arviointityötä.....	28
4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Suomen Akatemian hallintovirastossa.....	29
4.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne Suomen Akatemian hallintovirastossa	29
4.2. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi hallintovirastossa	31
4.2.1. Edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rekrytoinneissa, urakehityksessä ja palkkauksessa	31
5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön ja -suunnittelun organisointi ja prosessi Suomen Akatemiassa	32
Liite 1. Suomen Akatemian hallintoviraston tasa- arvo- ja yhdenvertaisuustilanne 2023	35
Liite 2. Suomen Akatemian palkkakartoitus ja vertailutiedot 2021-2023	45
2.1. Palkkarakenne	45
2.2. Säännöllisen työajan ansion vertailu	48
Liite 3. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2023.....	52

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. Uuteen strategiaan on myös kirjattu tavoite työyhteisömmen 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, kilpailukyvyille 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 kirjaus:

”Akatemia vahvistaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä diversiteetin toteutumista omassa toiminnassaan sekä toimeenpannessaan ja kehittäessään tutkimusrahoitustaan. Akatemia laatii/päivittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa joka toinen vuosi ja seuraa niiden laatua.”

Tulossopimuksessa seurataan naisten osuutta Akatemian toteuttamien vertaisarviointien asiantuntijoista sekä naisten menestymistä Akatemian rahoitushauissa. Lisäksi seurataan henkilöstön kokemusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

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 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 ja diversiteetin ulottuvuudet sekä tutkimusrahoituksessa että henkilöstössä.

Suunnitelmakaudella 2024-2025 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.

Tämä suunnitelma sisältää selvityksen ja toimenpiteet sekä sukupuolten tasa-arvon että yhdenvertaisuuden edistämiseksi Suomen Akateмиassa. 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 vastuuta hoiksi, resurssit, tiedottaminen ja seuranta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystä on käsitelty yhteistoimintaryhmässä sekä laajennetussa johtoryhmässä.

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 Akateмиaa toimenpiteiden toteuttamisessa. Lisäksi työryhmä arvioi vuosittain toimenpiteiden tuloksia ja päivittää suunnitelmaa tarvittavilta osin sekä asettaa tavoitteet vuodeksi eteenpäin. Tarkasteluajankohta on vuosittain tammi-maaliskuussa. 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 2024-2025

Toimenpiteet kuvataan tarkemmin luvuissa 2, 3.2 ja 4.2.

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 ja lisätään edelleen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää ja koulutusta Akatemiassa. Otetaan käyttöön turvallisempi tila -Akatemian kaikkeen toimintaan liittyvissä tapahtumissa. Vahvistetaan yhdenvertaisuusnäkökulmaa.

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

3. Kerätään tietoa siitä, miten Suomen Akatemia rahoittajana voisi ennistää paremmin tukea työn ja perheen yhteensovittamista tutkijanuralla ja millaisia haasteita eri taustaiset tutkijat kohtaavat.
4. Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi otetaan osaksi Suomen Akatemian tutkimusrahoituksen kehittämishankkeita.
5. Vahvistetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia sekä monimuotoisuusosaamista osana vastuullista tiedettä ja arviointityötä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteet hallintoviraston henkilöstön osalta

6. Vahvistetaan yhdenvertaisuusnäkökulmaa henkilöstösuunnittelussa, rekrytoinnissa ja palkkauksessa sukupuolten tasa-arvon rinnalla ja otetaan monimuotoisuusnäkökulma mukaan suunnitteluun.

Arviot edellisen suunnitelmakauden 2022-2023 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteiden toteutumisesta Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa ja hallintoviraston toiminnassa

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 "Akademia 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).

Arvio toteutumisesta:

Tiedonkeruu tutkimusrahoituksen osalta

- Seurantatietojen keruuta on edelleen yhtenäistetty sen osalta, mitä raportoidaan vuosittain Akatemian toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen yhteydessä, hakuihin liittyvissä tilastokoonneissa ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.
- Vuonna 2022 toteutettiin tiedonkoonnin kokeilu, jossa tarkasteltiin tutkimusrahoituksen myöntöpäätöksiä tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja syrjintäteemojen mukaan.

Tiedonkeruu henkilöstön osalta

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietojen raportointia on kehitetty osana vuosittaista henkilöstötilinpäätöstä ja VMBaro-henkilöstötutkimusta.
- VMBaro-kyselyn tuloksia hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustarkasteluihin vuosittain. Tuloksista on käyty vuosittainen seuranta- ja arviointikeskustelu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä.
- Yhteenveto: Kehittämistyö on edennyt. Systemaattista tiedonkeruuta ja sen kehittämistä jatketaan suunnittelukaudella 2024-2025, erityisesti yhdenvertaisuustietojen osalta.

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.

Arvio toteutumisesta:

- Akatemian sisäistä viestintää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheista on toteutettu aktiivisesti.
- Henkilöstölle suunnatun koulutuksen valmistelu on sisällytetty viraston osaamisen kehittämisen suunnitelmaan 2023-2024.
- Tutkimusrahoituksen osalta on julkaistu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheisia blogitekstejä Akatemian verkkosivuilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.
- Arvioitsijoiden ohjeistusta on päivitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien osalta. Ks. myös toimenpiteen 5 arvio.
- Vuonna 2023 toteutettiin Vastuullinen tutkijanarviointi tutkimusrahoituksessa -minisymposium.
- Yhteenveto: Työ on edennyt. Monipuolistetaan koulutusta ja sen kohderyhmiä.

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.

Arvio toteutumisesta:

- Akatemian tutkimusrahoituksen myöntöperiaatteista on poistettu liikkuvuusvaatimus.
- Strategisen tutkimuksen neuvoston (STN) rahoitusperiaatteet on päivitetty niin, että STN:n myöntämän rahoituksen rahoituskautta voidaan tietyin ehdoin pidentää Suomen Akatemian rahoitusehdoissa mainituista perustelluista syistä (kuten perhevapaa).
- Yhteenveto: Työ on edennyt. Työn ja perheen yhteensovittamisen tukemista on tarpeen tarkastella tulevilla suunnittelukaudella lisätiedon hankkimiseksi.

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 erilaisten 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 kokemuksista hyödyntäen.

Arvio toteutumisesta:

- Akatemiaturkijauudistuksen sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi (pilottina) on toteutunut. Pilotin tulokset on myös julkaistu raporttina ja blogitekstissä Akatemian verkkosivuilla.
- Yhteenveto: Toimenpide toteutunut pilotin osalta.

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.

Arvio toteutumisesta:

- Akatemian vastuullista arviointityötä on edistetty osallistumalla kansainväliseen vastuullisen tutkimuksen ja tutkijanarvioinnin uudistukseen sekä kansallisissa että kansainvälisissä työryhmissä. Akatemia osallistuu Tieteellisten seurain valtuuskunnan johtamaan vastuullisen tutkijanarvioinnin ohjausryhmän toimintaan. Vuoden 2022 aikana Akatemia allekirjoitti Agreement on Reforming Research Assessment ARRA-sopimuksen ja liittyi sen toimeenpanoa tukevaan ja seuraavaan koalitioon (CoARA). Lisäksi Akatemia osallistuu CoARA:n kahteen työryhmään: Improving practices in the assessment of research proposals

ja Multilingualism and language biases in research assessment sekä CoARA:n kansalliseen osastoon (National Chapter, vielä hakuvaiheessa).

- Akatemian rahoitushauissa vertaisarviointia tekevien asiantuntijoiden ohjeita on päivitetty. Review principles-dokumentissa on ohjeet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseen arviointityössä sekä linkki Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.
- STN:n ohjelmanjohtajahakuun 2023 lisättiin edellytys, että hakijan tulee sitoutua vastuullisen tieteen periaatteisiin.
- Paneelien monimuotoisuuteen liittyvä selvitystyö siirtyy seuraavalle suunnittelukaudelle. Uudessa talvihaun arviointiprosessissa asiantuntijat kutsutaan ennalta nimettyihin arviointipaneeleihin jo ennen haun päättymistä. Vakiintuneeseen tapaan asiantuntijoiden rekrytoinnissa kiinnitetään huomiota arvioitsijoiden mahdollisimman tasaiseen sukupuolijakaumaan ja siihen että arviointipaneeleissa olisi mukana asiantuntijoista mahdollisimman monista maista.
- Arviointilomakkeen vastuullisen tieteen arviointiosuus on sisällytetty mukaan hankkeen toteuttamiskelpoisuuden arviointiin ja siten se voi vaikuttaa aiemmasta poiketen hakemuksen kokonaisarvioon.
- Yhteenveto: Työ käynnissä, monia toimia toteutettu. Suunnittelukaudella 2024-2025 edistetään erityisesti monimuotoisuusnäkökulmien huomioimista Akatemian arviointipaneelien kokoamisessa.

Toimenpide 6: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus henkilöstösuunnittelussa, rekrytoinneissa 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 työnantajakuvaä kehitetään sukupuolten tasa-arvon sekä henkilöstön monimuotoisuuden lisäämiseksi. Hallintoviraston rekrytoinneissa pyritään yhtä pätevistä tai lähes yhtä pätevistä hakijoista valitsemaan ko. henkilöstöryhmässä ali-edustettuna (osuus alle 40 %) olevaa sukupuolta edustava hakija. Henkilöstöryhmiä ovat toimihenkilöt, asiantuntijat, esihenkilöt ja johto. Johtoa lukuun ottamatta suunnitelman laatimishetkellä miehet olivat ali-edustettuina kaikissa henkilöstöryhmissä.

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

Arvio toteutumisesta:

- Akatemian rekrytointi-ilmoituksissa on otettu käyttöön monimuotoisuus/yhdenvertaisuuslauseke.
- Palkkauksen tarkastelu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmista on toteutunut. Tarkastelussa on hyödynnetty VMBaro-henkilöstötutkimuksen tuloksia.
- Akatemia on osallistunut 2022 valtion yhteiseen "Monimuotoisuus valtiolla" -teemaryhmän työhön osana henkilöstöjohdon foorumin työtä. Työryhmän tuottamaa aineistoa hyödynnetään omassa virastossa.
- Yhteenveto: Työ käynnissä. Jatketaan toimenpiteen toteuttamista uudella suunnitelmakaudella erityisesti esihenkilöiden ja henkilöstön tietoisuuden lisäämisen sekä rekrytointin käytäntöjen kehittämisen osalta.

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. huonokuuloisten osallistumista palavereihin. Selvitetään henkilöstöltä, aiheuttavatko mahdollisesti muut heikentyneet aistit tarvetta toimenpiteisiin, joilla voidaan tukea työn suorittamista ja osallistumista.

Arvio toteutumisesta:

- Toimintatapojen ja työympäristön kehittäminen on toteutunut toimitilojen tiivistämisen osalta 2023. Uusia toimintatapoja on arvioitu VMBaro-kyselyn, kuukausittaisten pulssi-kyselyjen sekä henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn 2023 avulla.
- Yhteenveto: Toimenpide pääosin toteutettu. Ei tarpeen jatkaa erillisenä toimenpiteenä, sillä työympäristökehittäminen on riippuvainen valtion yhteisestä työympäristökehittämisestä.

2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen osana Suomen Akatemian arkea

Suomen Akatemia edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta osana työn arkea, ydinprosesseja ja niiden seurantaan. Erityisenä tavoitteena on vahvistaa sukupuolten tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden valtavirtaistamista tukevia käytäntöjä. Tavoitteen toteutumiseksi Akatemia kehittää edelleen suunnitelmakaudella 2024–2025 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 vuoden 2023 aikana. Suunnittelukauden 2022–2023 toimenpiteiden toteuttamisen arviointi on esitetty johdantoluvussa 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 seurantaan 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 osaamisprofiileja. Yksilöiden erilaisuus ja moninaisuus nähdään voimavarana työssä ja työyhteisössä.

Akatemiassa toteutetaan vuoden 2024 aikana organisaatiouudistus. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hallintoviraston toimia koskevat vastuut suunnitelmassa on kohdistettu nykyisen organisaatiorakenteen mukaisesti, mutta vastuutusta on tarpeen tarkistaa 1.9.2024 jälkeen uuden organisaation mukaiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä on tunnistanut seuraavat toimenpiteet 1-2 keskeisiksi 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 risteävien tarkastelujen (esimerkiksi iän ja sukupuolen) ja yhdenvertaisuuden osalta. Tasa-arvokysymykset (ml. yhdenvertaisuus) on valittu Akatemian Agenda 2030 -vastuullisuusraportoinnin painopisteeksi (ensimmäinen raportti keväällä 2022). Suunnitelmakaudella vahvistetaan yhteistyötä vastuullisuusraportin laatijoiden ja muiden Akatemian vastuullisuustyötä tekevien tahojen kanssa.

Henkilöstöä koskevassa tiedonkeruussa ja raportoinnissa pyritään nykyistä paremmin hyödyntämään toimintakertomuksen ja henkilöstötilinpäätöksen tietoja. Raporttien ja suunnitelmapäivityksen aikataulua yhteensovitetään siten, että käytettävissä on mahdollisimman tuoreet tiedot ja analyysit.

Aikataulu

jatkuva

Ehdotus vastuutukseksi

Päävastuu: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, vastuullisuusraportoinnin ja tutkimusrahoituksen tiedonkeruun osalta STAN

Yhteistyössä: Tietohallinto, STAN

Tiedottaminen

Työryhmän toiminnassa, Akatemian intrassa eli Santrassa sekä sisäisissä yhteistyöfoorumeissa

Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä suunnittelukaudella ja ennen seuraavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistä.

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. Vahvistetaan yhdenvertaisuusnäkökulmaa.

Kts. myös toimenpiteet 5 (monimuotoisuusosaamisen lisääminen) ja 6 (esihenkilöiden ja henkilöstön osaaminen inklusiivisista käytännöistä ja keskustelukulttuurista).

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

Otetaan käyttöön turvallisempi tila Akatemian kaikkeen toimintaan liittyvissä tapahtumissa ja arjessa. Laaditaan ja viestitään turvallisemman tilan säännöt.

Aikataulu

jatkuva, koulutuksen ja ohjeistuksen suunnittelu 2024 aikana

Ehdotus vastuutukseksi

Viestinnän vastuualue: sisäinen viestintä

Hallinnon vastuualue: koulutuksen suunnittelu

Vastuullinen tiede: ARVO- ja RAHKA-ydintiimit

Yhteistyössä: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Tiedottaminen

Santrassa ja Akatemian verkkosivuilla.

Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä suunnittelukaudella ja ennen seuraavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistä.

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 esitetyjä 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 urauurtavia 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 (sittemmin ERACin yhteydessä toiminut Standing Working Group (SWG) on Gender in Research and Innovation), joka perustettiin Suomen ensimmäisellä komission puheenjohtajuuskaudella vuonna 1999 Hana-saassa.

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. Näiden 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 koskevan 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 sukupuolten tasa-arvon

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

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.

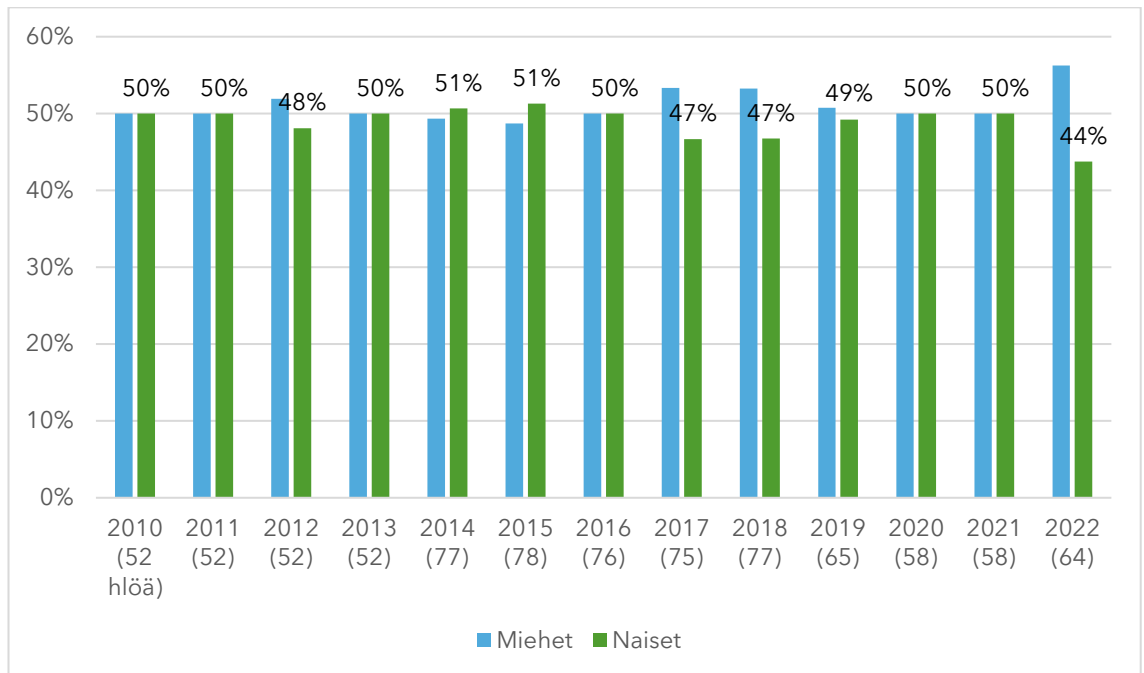
Suomen Akatemia osallistui aktiivisesti vuosina 2021–2022 opetus- ja kulttuuriministeriön käynnistämään korkeakoulujen henkilöstön tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta edistävään [KOTAMO-hankkeeseen](#). Hankkeessa kehitettiin konkreettisia toimenpiteitä sekä kansallisia politiikkatoimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi suomalaisissa korkeakouluissa.

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 ja vuorovaikutuksessa 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 ohjaavissa perusteissa vastuullisen tieteen periaatteisiin. Päätöksentekijän, hakemuksia arvioivien asiantuntijoiden ja esittelijöiden ohjeistusta on täsmennetty vastuullisen tieteen osalta vuosittain. Sukupuolten tasa-arvo on tiedepoliittisena tavoitteena mukana rahoituspäätöksiä tehtäessä.

3.1.1. Toimielinten sukupuolijakaumat



Kuva 1. Miesten ja naisten osuudet (%) Suomen Akatemian toimielimissä (hallitus ja tieteelliset toimikunnat vuosina 2010-2022² sekä strategisen tutkimuksen neuvosto ja tutkimusinfrastruktuurikomitea vuosina 2014-2022). Naisten osuus (%) palkeissa.

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 2010-2021 naisten osuus on ollut keskimäärin 49 prosenttia ja miesten 51 prosenttia. Vuonna 2022 naisten osuus oli kuitenkin 44 prosenttia.

3.1.2. Hakijoiden ja rahoitettujen sukupuoli- ja ikäjakaumat

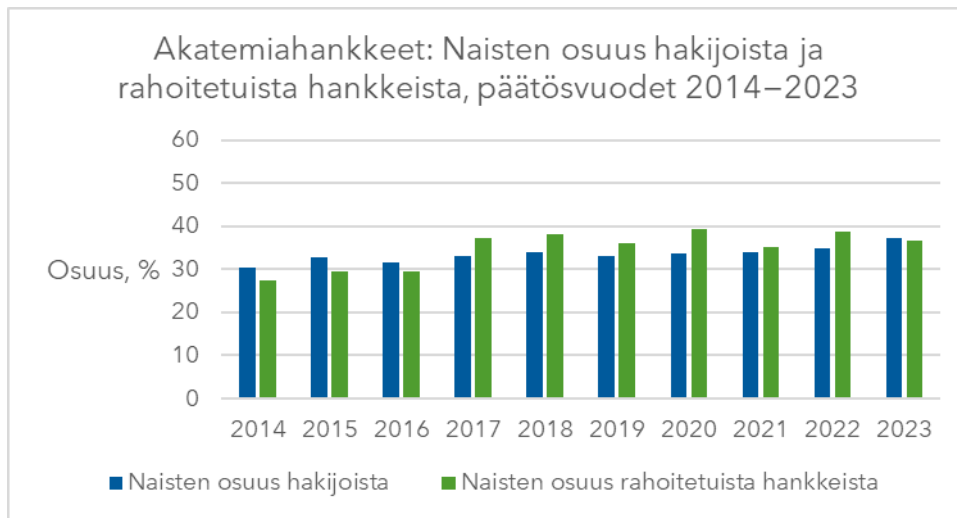
Suomen Akatemia on seurannut vuosittain pitkään naisten tutkijanuran kehittymistä sekä Akatemian arviointi- ja päätöksentekoprosessin toimivuutta tasa-arvon näkökulmasta.

Naishakijoiden osuus Akatemian keskeisissä rahoitusmuodoissa on säilynyt melko ennallaan koko kymmenvuotisen tarkastelujakson ajan. Suurimmillaan naisten hakijamäärä on ollut tutkijatohtorihakijoissa, joissa se on ollut noin puolet hakijoista. Tutkijatohtorirahoitusmuoto

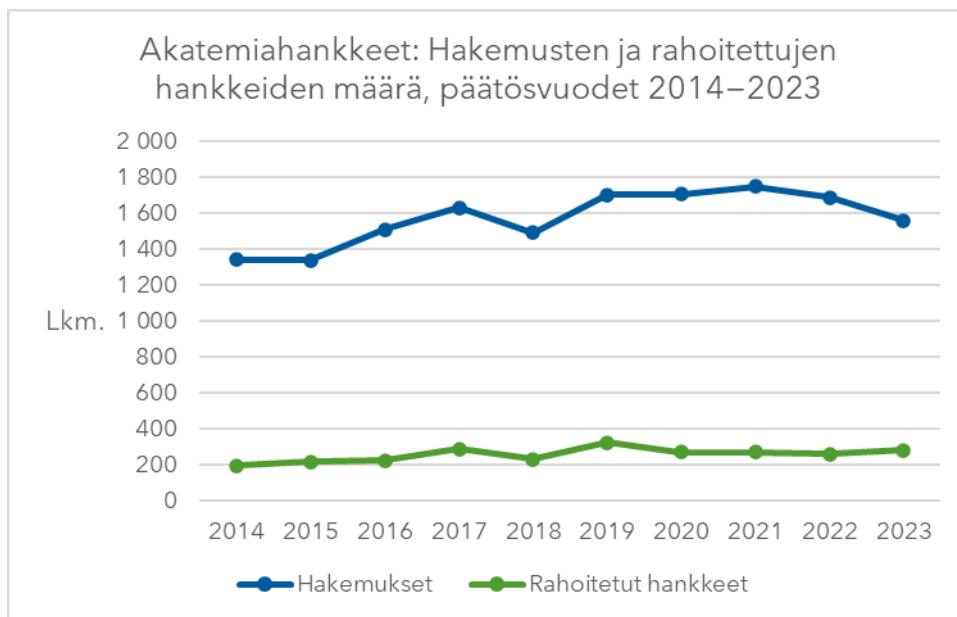
² Toimielinten viimeisin toimikausi 1.1.2019-31.12.2021, joten tiedot vuosina 2020-2021 samat kuin vuonna 2019.

lakkautettiin 2022, eikä se ole siksi enää mukana tilastollisessa tarkastelussa.

Naisten osuus Akatemiahankkehakijoista on vaihdellut päätösvuosien 2014–2023 aikana 30–37 prosentin välillä siten, että naisten osuudessa on lievää kasvua (kuva 2). Myös rahoitetuissa Akatemiahankkeissa naisten osuus on kasvanut. Naisten osuus rahoitetuista Akatemiahankkeista on vaihdellut tarkastellulla 10 vuoden ajanjaksolla 27–39 prosentin välillä. Kuvassa 3 on taustatietona Akatemian hankkehakemusten ja rahoitettujen hankkeiden kokonaismäärät päätösvuosina 2014–2023.



Kuva 2. Naisten osuus Akatemiahankkehakijoista ja rahoitetuista hankkeista päätösvuosina 2014–2023. Datalähde: Suomen Akatemia 2023.



Kuva 3. Akatemiahankkehakemusten ja rahoitettujen hankkeiden määrä päätösvuosina 2014–2023. Kokonaismäärät

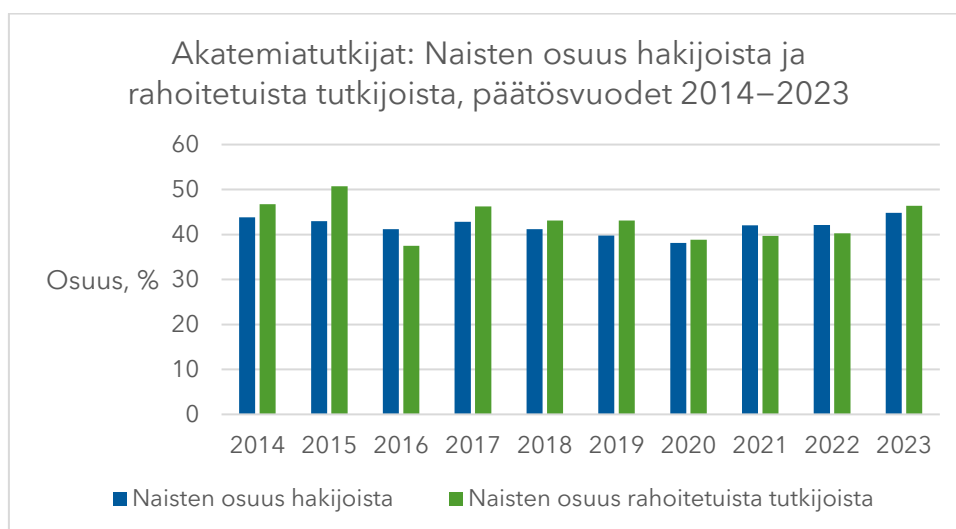
sisältävät naisten, miesten ja kategoriaan muu tai en halua kertoa luokitellut hakemukset. Datalähde: Suomen Akatemia 2023.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana naisten osuus akatemiaturkijahakijoista on vaihdellut 38 ja 45 prosentin välillä. Alimmillaan osuus oli vuonna 2020, jonka jälkeen naisten osuus on ollut lievässä kasvusuunnassa.

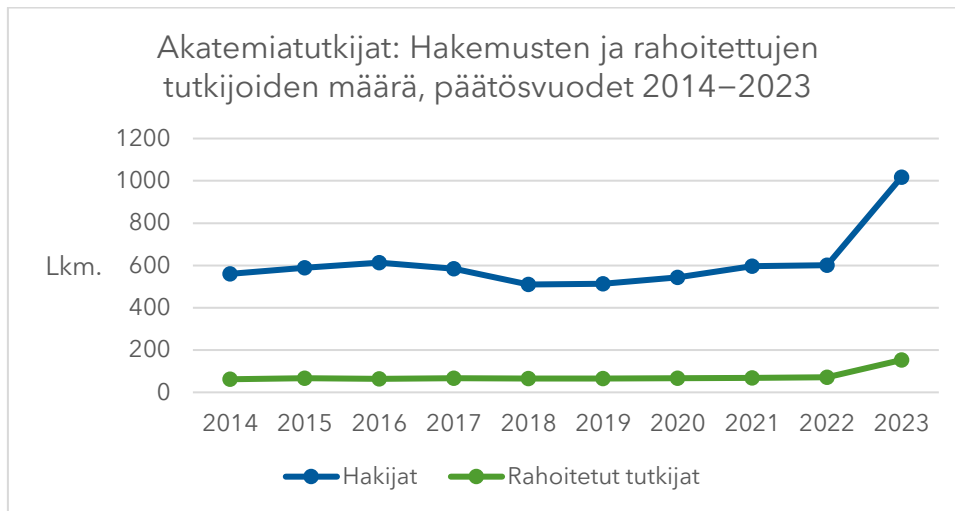
Akatemiaturkijan rahoitusmuoto uudistettiin vuonna 2022. Uusimuotoiset rahoituspäätökset tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 2023. Akatemiaturkijahakijoiden määrässä on nähtävissä selkeä kasvuhypäys vuodelle 2023. Ilmiötä saattaa selittää ennen kaikkea se, että uusimuotoisen akatemiaturkijahaun ensimmäisenä vuonna hakukelpoisuuden ehtoja oli kertaluontoisesti väljennetty akateemiseen ikään liittyvien määreiden osalta. Naishakijoiden suhteellinen osuus kaikista akatemiaturkijahakijoista nousi tarkastelujakson korkeimpaan lukemaan (45%) vuonna 2023.

Rahoitettujen hankkeiden kohdalla naishakijoiden osuus on vaihdellut välillä 38–51%. Useimpina vuosina naisten osuus akatemiaturkijarahoitusten saajista on ylittänyt naishakijoiden prosentuaalisen osuuden. Vuonna 2023 akatemiaturkijarahoitusten saajista naisia oli 47%.

Naisten osuus luonnontieteiden ja tekniikan alan rahoitusta saaneissa on vielä alhainen, mikä heijastaa vastaavaa sukupuolijakaumaa hakijoissa. Naisten osuus on kuitenkin lisääntynyt näiden alojen tutkijankoulutuksessa, mikä toivottavasti näkyy tulevaisuudessa myös alojen hakijoiden ja rahoitusta saavien sukupuolijakaumissa.



Kuva 4. Akatemiaturkijahakemusten ja rahoitettujen hankkeiden määrä päätösvuosina 2014–2023. Datalähde: Suomen Akatemia 2023.

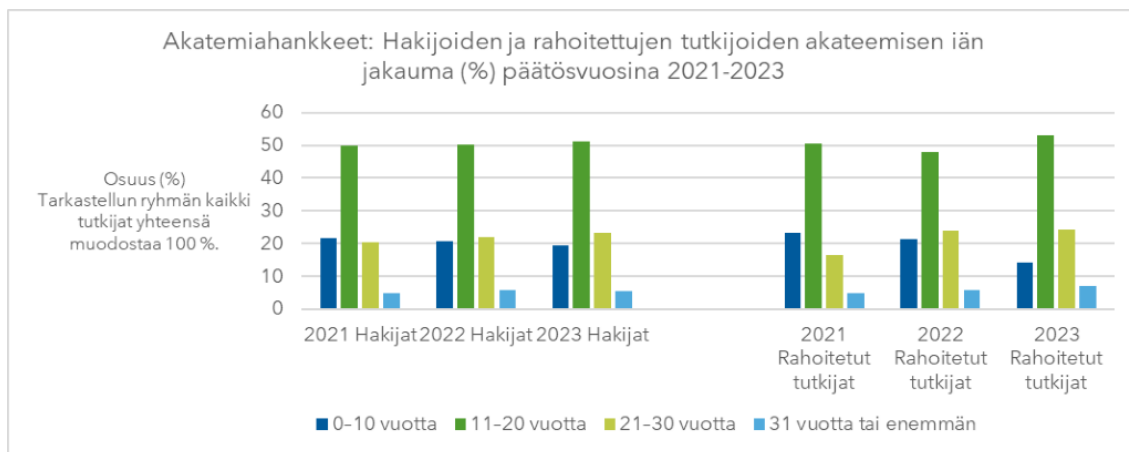


Kuva 5. Akatemiaturkijahakemusten ja rahoitettujen hankkeiden määrä päätösvuosina 2014 - 2023. Kokonaismäärät sisältävät naisten, miesten ja kategoriaan muu tai en halua kertoa luokitellut hakemukset. Akatemiaturkijan rahoitusmuoto uudistettiin vuonna 2022. Uusimuotoiset rahoituspäätökset tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 2023. Datalähde: Suomen Akatemia 2023.

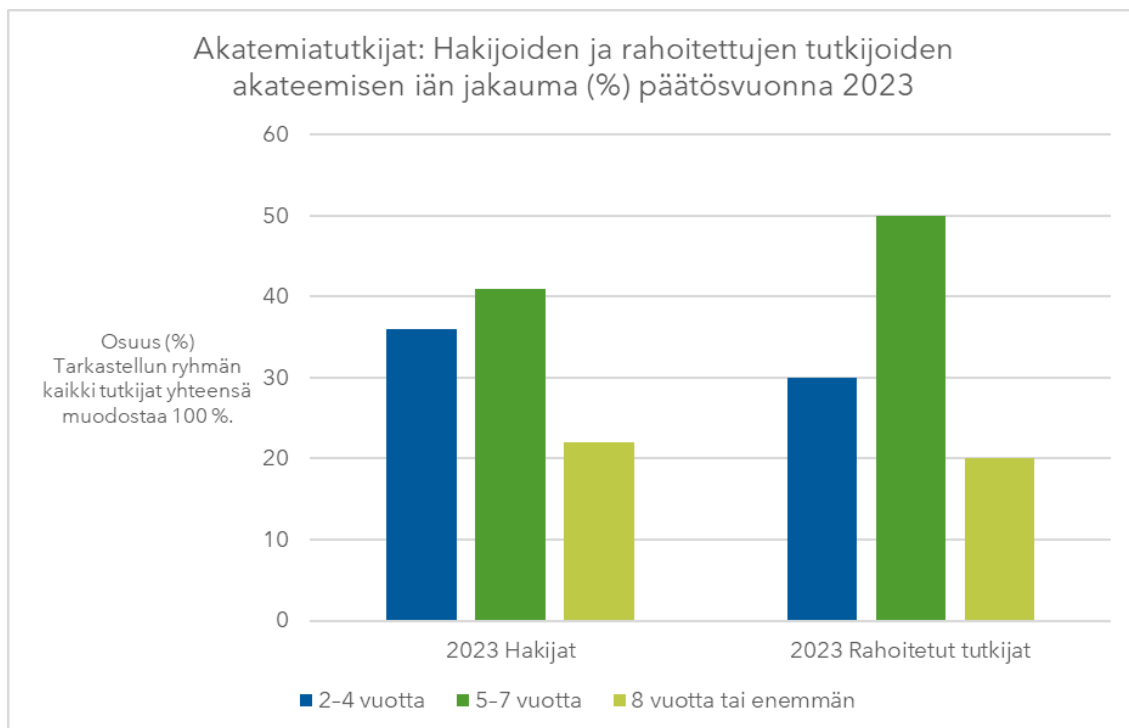
Kun verrataan naisten ja miesten osuutta tutkimusrahoituksen saaneista heidän osuuteensa hakijoina (nk. läpimenoprosenttiosuus), erot eivät ole suuria. Akatemiahankkeissa naisten läpimenoprosentti on vaihdellut tarkastellulla 10 vuoden ajanjaksolla 13–20 % välillä, miehillä vastaavasti 14–20 % välillä. Vuonna 2023 sekä naisten että miesten läpimenoprosentti oli 18 %. Akatemiaturkijarahoituksessa sekä naisten että miesten läpimenoprosentin vaihteluväli on ollut 10–15 % tarkastelujakson aikana. Vuonna 2023 naisten ja miesten läpimenoprosentti oli 15 %.

Kuvissa 6 ja 7 nähdään rahoituksen hakijoiden ja rahoitettujen tutkijoiden ikäkohtaiset osuudet Akatemiahanke ja Akatemiaturkija -rahoitusmuodoissa. Ikää tarkastellaan akateemisenä ikänä, mikä kuvaa tohtorintutkinnon päiväyksen ja hakuilmoituksessa hakukelpoisuudesta määritellyn päiväyksen (30.9.2022) välistä aikaa vuosina.

Uudistetun Akatemiaturkijan rahoitusmuodon ensimmäiset päätökset tehtiin vuonna 2023. Uusimuotoisen akatemiaturkijahaun hakemus- ja päätöstietoja ei ole tarkoituksenmukaista vertailla akateemisen iän osalta aikaisempien hakujen tietoihin.



Kuva 6. Akatemiahankkeiden vastuullisten johtajien ikäkauma, hakijat ja rahoitetut tutkijat, päätös vuodet 2021-2023. Datalähde: Suomen Akatemia 2023.



Kuva 7. Uusimuotoisen Akatemiatutkijahaun hakijoiden ja rahoitettujen tutkijoiden akateemisen iän jakaumat, päätös vuosi 2023. Datalähde: Suomen Akatemia 2023.

Akatemia on avannut akatemiaprofessorihakuja 2-3 vuoden välein. Vuoden 2018 jälkeen ei kuitenkaan ole järjestetty akatemiaprofessorihakua. 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.

Vipunen-tietokannan mukaan vuonna 2022 naisten osuus yliopistojen ylimmällä uraportaalla, johon kuuluvat professorit ja tutkimusjohtajat, oli 33 prosenttia, kun taas heidän osuutensa tuntiopettajista oli 47 prosenttia. Vakituista professoreista pohjoismaissa 28 prosenttia on naisia (SheFigures 2021). Euroopassa professoreista naisia on 26 prosenttia (SheFigures 2021, 7).³ 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.

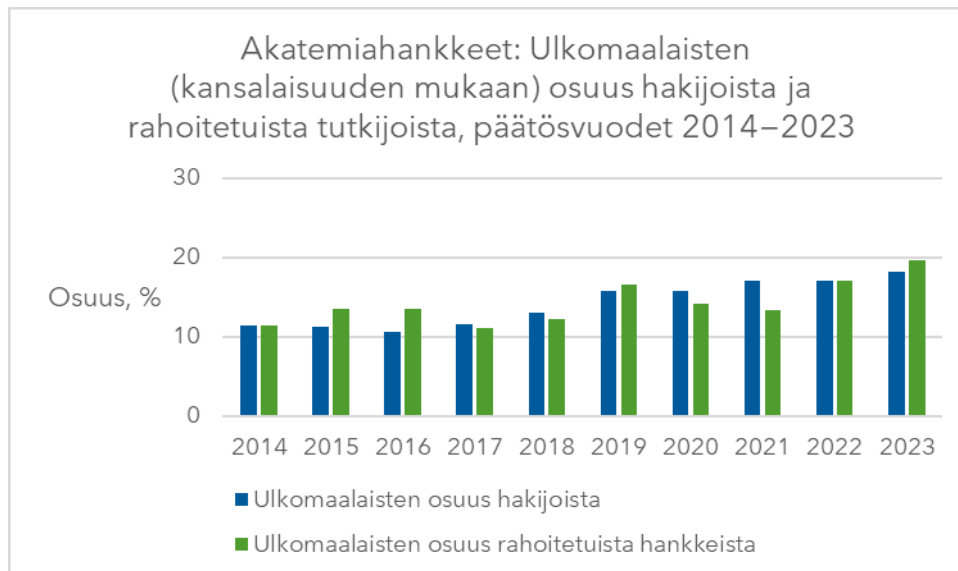
Ilmiö, jossa naisten osuus vähenee, mitä korkeammalle akateemisella uralla edetään, näkyy akateemisessa maailmassa globaalisti. Vuonna 2022 julkaistussa Multirank-seurantajulkaisussa tarkasteltiin 96 maata ja 2202 korkeakoulua ja todettiin, että naisten osuus korkeakoulujen opiskelijoista oli hieman yli puolet, väitöskirjatutkijoista vähän alle puolet, akateemisesta henkilöstöstä 44 prosenttia ja professoreista vain 29 prosenttia.⁴

3.1.3. Hakijoiden ja rahoitettujen yhdenvertaisuudesta kansalaisuuden näkökulmasta

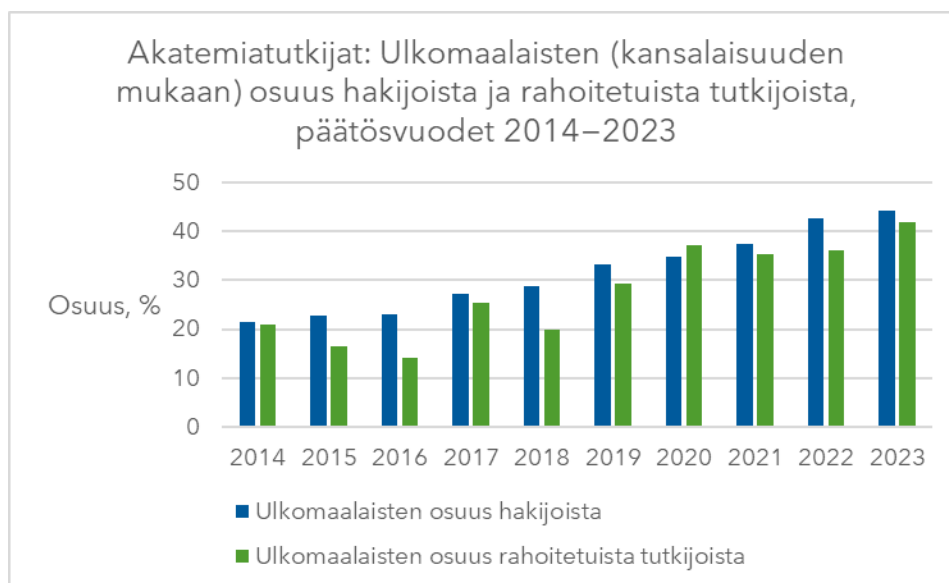
Sukupuolten tasa-arvon edistämisen lisäksi Suomen Akatemia vahvistaa yhdenvertaisuuden sekä monimuotoisuuden toteutumista toimeenpannessaan ja kehittäessään tutkimusrahoitusmuotoja, rahoitusehtoja ja arviointikäytäntöjä sekä sidosryhmätyössä. Akatemiassa yhdenvertaisuuden tarkastelu tutkimusrahoituksessa on yhä suhteellisen uusi näkökulma.

Yhdenvertaisuuskysymyksiä on käsitelty tasa-arvokysymysten rinnalla myös edellä 3.1.2 sukupuolen ja akateemisen iän tarkasteluissa. Seuraavassa on havaintoja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Akatemian rahoitustoiminnassa akatemiahanke- ja akatemiatutkijarahoituksessa erityisesti kansalaisuuteen liittyen.

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



Kuva 8. Ulkomaalaisten (kansalaisuuden mukaan) osuus hakijoista ja rahoitetuista tutkijoista, päätösvuodet 2014-2023. Datalähde: Suomen Akatemia 2023.



Kuva 9. Ulkomaalaisten (kansalaisuuden mukaan) osuus hakijoista ja rahoitetuista tutkijoista, päätösvuodet 2014-2023. Datalähde: Suomen Akatemia 2023.

Akatemiahankkeiden osalta ulkomaalaistaustaisten hakijoiden osuus on kasvanut 11 prosentista 18 prosenttiin ajanjaksolla 2014–2023. Ulkomaalaistaustaisten läpimenoprosentit ovat kasvaneet samassa suhteessa: 11 prosentista 20 prosenttiin.

Akatemiatutkijarahoituksessa ulkomaalaistaustaisten hakijoiden osuus on kasvanut 22 prosentista 44 prosenttiin ajanjaksolla 2014–2023. Heidän osuutensa rahoitetuista hakijoista on vastaavasti kasvanut 21 prosentista 42 prosenttiin.

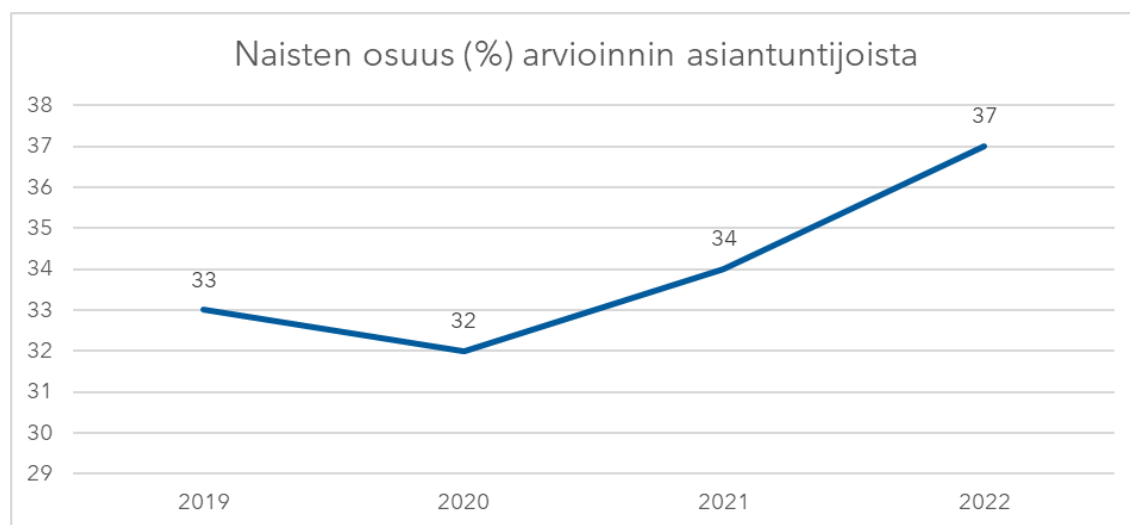
Yhteenvetona voidaan todeta, että ulkomaalaisten osuus sekä rahoituksen hakijoista että rahoituksen saaneista kahdessa tarkastellussa rahoitusmuodossa on kasvanut tarkastelujaksolla. Vertailtaessa ulkomaalaisten hakijoiden ja rahoitettujen osuutta akatemiahanke- ja akatemiatutkija -rahoitusmuodoissa, ulkomaalaisten menestys näyttyy jonkin verran erilaiselta.

Akatemiatutkijoiden osalta ulkomaalaiset näyttävät tarkastelujaksolla 2014–2023 saaneen myönteisen rahoituspäätöksen hieman harvemmin kuin mikä on heidän osuutensa akatemiatutkijahakijoista.

Akatemiahankkeissa vastaavaa trendiä ei ole nähtävissä. Näyttää, että tarkastelujaksolla ulkomaalaiset ovat saaneet myönteisen rahoituspäätöksen suunnilleen samassa suhteessa kuin mikä on heidän osuutensa akatemiahankkehakijoista (poikkeuksena 2016 ja 2021).

3.1.4. Paneelien sukupuolijakaumat

Suomen Akatemia on pyrkinyt lisäämään naisten osuutta hakemusten arvioinnissa käytettävissä asiantuntijoissa. Suomen Akatemia liittyi vuonna 2013 AcademiaNet-verkostoon, jonka tavoitteena on ollut auttaa suomalaisia tutkijanaisia pääsemään tiedettä ja tutkimusta edustaville avainpaikoille. Tällä hetkellä Akatemia hyödyntää AcademiaNet-tietokantaa asiantuntijoiden rekrytoinnissa.



Kuva 10. Naisten osuus arvioinnin asiantuntijoista 2019–2022. Syyskuun hauissa vuosina 2019–2022 hakemusten arviointiin osallistuneet asiantuntijat: Naisten osuus %. (Lähde: Suomen Akatemia, Rahoitustilastot syyskuun hauista.)

- Syyskuu 2019 rahoitushaku: Yhteensä 686⁵ arvioijaa, joista 33% oli naisia.

⁵ Asiantuntijoiden kokonaismäärä koostuu 638 arviointipaneelin jäsenestä ja 48 yksittäisestä asiantuntijasta.

- Syyskuu 2020 rahoitushaku: Yhteensä 730⁶ arvioijaa, joista 32% oli naisia.
- Syyskuun 2021 rahoitushaku: Yhteensä 722⁷ arvioijaa, joista 34% oli naisia.
- Syyskuun 2022 rahoitushaku: Yhteensä 633 arvioijaa, joista 37 % oli naisia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä olisi halunnut tarkastella ristiin hakemusarvioinnin asiantuntijoiden sukupuoli- ja ikäjakaumia toimielimittäin, mutta Akatemian tietojärjestelmien muutoksista johtuen tietoja ei ollut saatavissa tähän suunnitelmaan. Tavoitteena on systematisoida arvioitsijoiden taustatietojen keruuta ja tarkastelua rahoitusinstrumenttina 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 tukee naisten tutkijanuraa sekä työn ja perheen yhteensovittamista kaikissa rahoitusmuodoissa. Suunnittelukaudella kerätään tietoa siitä, miten Suomen Akatemia rahoittajana voisi entisestään paremmin tukea työn ja perheen yhteensovittamista tutkijanuralla ja millaisia haasteita eri taustaiset tutkijat kohtaavat. Kerättyä tietoa hyödynnetään Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä.

⁶ Asiantuntijoiden kokonaismäärä koostuu 650 arviointipaneelin jäsenestä ja 80 yksittäisestä asiantuntijasta, yht. 38 maasta.

⁷ Asiantuntijoiden kokonaismäärä koostuu 631 arviointipaneelin jäsenestä ja 91 yksittäisestä asiantuntijasta, yht. 31 maasta.

Selvitetään mahdollisuuksia ottaa Akatemiassa käyttöön Strategisen tutkimuksen neuvoston hakujen edellytys: "Konsortion/hankkeen kokoonpanon tulee olla sukupuolijakaumaltaan mahdollisimman tasainen." Edellytys on muuttanut sukupuolijakaumaa rahoitetuissa hankkeissa tasaisemmaksi.

Aikataulu

Tiedonkeruu 1.5.2025 mennessä

Ehdotus vastuutukseksi

Päävastuu: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä
Yhteistyössä: RAHKA-ydintiimi, ST- ja TUKE-vastuualueet.

Tiedottaminen

Akatemian intrassa Santrassa sekä ulkoisilla aka.fi -sivuilla.

Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä suunnittelukaudella ja ennen seuraavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistä.

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

Osa tutkimusaloista on yhä vahvasti jakautunut sukupuolen mukaan. Akatemian myöntämää rahoitusta kohdennetaan myös uuden tutkijasukupolven kouluttamiseen väitöskirjatutkijoita rahoittamalla. Seurataan väitöskirjatutkijoiden rahoituksen sukupuolijakaumia.

Seurataan vuosittain talvihaun yhteydessä akatemiaturkijauudistuksen sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutuksia. Tehdään seurannan perusteella tarvittavia muutoksia haku-, arviointi- ja päätöksenteon käytäntöihin.

Tarkastellaan sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutuksia osana tutkimusrahoitusmuotojen kehittämistoimia, kuten akatemiaprofessori- ja huippuyksikkörahoitusmuodoissa.

Aikataulu

Akatemiatutkijauudistuksen sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten seuranta 2024 ja 2025.

Akatemiaprofessori- ja huippuyksikkörahoitusmuotojen kehittämistoimien osalta vuoden 2024 loppuun mennessä.

Ehdotus vastuutukseksi

Rahoitusmuotoja kehittävät tahot. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä koordinoi.

Tiedottaminen

Akatemian intrassa Santrassa sekä ulkoisilla aka.fi -sivuilla.

Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä suunnittelukaudella ja ennen seuraavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistä.

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

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. Vahvistetaan monimuotoisuusosaamista Akatemiassa esimerkiksi koulutuksen ja sisäisten keskustelujen kautta. Edistetään monimuotoisuusnäkökulmien huomioimista Akatemian arviointipaneelien kokoamisessa ja ohjeistuksessa. Osana paneelien monimuotoisuuteen liittyvää kehitystyötä osallistutaan CoARA työryhmissä "Improving practices in the assessment of research proposals" ja "Multilingualism and language biases in research assessment" aihepiirin kansainväliseen keskusteluun ja tiedonvaihtoon hyvistä käytänteistä.

Kehitetään vastuullisen tieteen seuranta rahoitustoiminnassa yhteistyössä Akatemian muiden vastuullisen tieteen toimijoiden kanssa.

Aikataulu

2024-2025

Ehdotus vastuutukseksi

Päävastuu: ARVO-ydintiimi

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

Tiedottaminen

Akatemian intrassa Santrassa sekä ulkoisilla aka.fi -sivuilla.

Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä suunnittelukaudella ja ennen seuraavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistä.

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 luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Työryhmä on hyödyntänyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvittämisessä myös toimintakertomuksen henkilötietoja, vuosittain toteutettavan VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn tuloksia sekä vuonna 2023 tehtyä erillistä kyselyä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Työryhmä on koontanut 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 2023 lopussa naisia oli 70,5 prosenttia. Sukupuolijakauma on tasaisin asiantuntijatehtävissä, missä miehiä oli vuoden 2022 lopussa 34 prosenttia. Miesten osuus oli pienin toimihenkilöissä ja keski-johdossa/esihenkilöissä (10 prosenttia). Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2023 lopussa 50,9 vuotta, naisten keski-ikä 51,7 vuotta ja miesten keski-ikä 48,9 vuotta. Akatemian henkilöstö on keskimäärin hyvin korkeasti koulutettua, miehet hieman naisia koulutetumpia.

Akatemian määräaikaisen henkilöstön osuus on viime vuosina laskenut hieman, noin 20 prosentista noin 14 prosenttiin vuoden 2023 lopussa.

Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvotilanteeseen on pysynyt korkealla tasolla. Tyytyväisyys yhdenvertaisuuteen on noussut edellisestä suunnittelukaudesta. VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn vastaajista

78 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä (2022: 82 prosenttia). Vastaajista 84 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen (2022: 71 prosenttia). Miehet olivat naisia tyytyväisempiä sekä sukupuolten tasa-arvon että yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Eri-ikäisten vastaajaryhmien osalta tyytyväisyys yhdenvertaisuuden toteutumiseen oli noussut merkittävästi edelliseltä suunnittelukaudelta. Eri henkilöstöryhmien (esihenkilöt, asiantuntijat, muu henkilöstö) osalta tyytyväisyys tasa-arvon toteutumiseen on pysynyt samalla tai lähes samalla tasolla. Sen sijaan tyytyväisyys yhdenvertaisuuden toteutumiseen on noussut eri henkilöstöryhmissä, erityisesti vastaajajoukossa muu henkilöstö. Määräaikaisten työntekijöiden osalta tyytyväisyys sekä sukupuolten tasa-arvoon että yhdenvertaisuuteen on laskenut, kun vakinaisen henkilöstön osalta tyytyväisyys näissä on noussut.

Hallintoviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn 2023 tulokset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta osoittavat myös samankaltaista, pääosin myönteistä kehitystä kuin VMBaro-tulokset. Huomionarvioista kuitenkin on, että suuri osa vastaajista (yli 40%) ei osannut arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista näiden perusteiden osalta: poliittinen vakaumus, uskonto, seksuaalinen suuntautuneisuus sekä sukupuolivähemmistöt. Tämän joukon osuus oli hieman pienentynyt edellisestä, vuonna 2021 toteutetusta kyselystä.

Hallintovirastossa tehdyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn sekä VMBaron tulosten perusteella eri-ikäiset, eri henkilöstöryhmiin kuuluvat, eri vastuualueilla työskentelevät ja eri koulutustaustan omaavat sekä määräaikaiset työntekijät ovat kokeneet jonkin verran eriarvoisuutta työyhteisössä. Eri-ikäisten kokemus yhdenvertaisuuden toteutumisesta on kuitenkin kehittynyt myönteisempään suuntaan edellisestä suunnittelukaudesta. Alkuperän tai kansalaisuuden osalta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ei katsottu täysin toteutuvan, esimerkiksi rekrytoinneissa. Valtaosa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioineista katsoi kuitenkin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan eri osa-alueilla hyvin tai erittäin hyvin.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä henkilöstö toivoo huomioitavan muun muassa monimuotoisuusnäkökulmat rekrytoinneissa, sukupuolten ja neurologisen kirjon moninaisuuden henkilöstössä, määräaikaisten vähentämisen, ikäjohtamisen kehittämisen sekä osa-aikaisen työskentelyn paremman mahdollistamisen ja hyödyntämisen. Palaute huomioidaan Akatemian henkilöstöhallinnon toimissa.

Henkilöstön kokemuksia työn sujuvuudesta, Akatemian toimintatavoista (lähi-, etä- ja hybridityön käytännöt ja linjaukset), toimitilojen toimivuudesta sekä organisaatiouudistuksesta on suunnittelukaudella seurattu jatkuvien Pulssi-kyselyjen avulla. Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä kysyttiin henkilöstön kokemusta toimintatavoista ja toimitiloista. Kyselyn vastaajista (N=72) kaikkiaan 82% koki, että Akatemian nykyiset toimintatavat tukevat henkilöstön tasa-arvoista ja

yhdenvertaista osallistumista ja työskentelyä erittäin hyvin tai melko hyvin. Pulssi-tuloksissa näkyi vuonna 2023, että yhteistyö kollegojen kanssa sujui kiitettävästi, vaikkakin kuormitus oli ajoittain korkealla tasolla. Kuormitustilanteissa henkilöstölle on informoitu kohdennetun saataavilla olevista tukikeinoista (työsuojelu, työnohjaus, työterveyspalvelut) ja kannustettu jatkuvaan keskusteluun oman esihenkilön kanssa.

4.2. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi hallintovirastossa

Suunnitelmakaudella Akatemian hallintovirastossa tullaan toteuttamaan organisaatiouudistus sekä useita toimintatapoihin vaikuttavia uudistuksia. Muutoksia toteutettaessa ja arvioitaessa on tarpeen huomioida niiden sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutukset. Lisäksi jo toteutettujen muutosten onnistumista on syytä arvioida sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmista.

4.2.1. Edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rekrytoinneissa, urakehityksessä ja palkkauksessa

Hallintoviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä esille tulleet henkilöstön ehdotukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, kuten monimuotoisuusnäkökulmat rekrytoinneissa, ikäjohtaminen sekä monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien ymmärtäminen henkilöstössä, huomioidaan Akatemian toimintatavoissa, esihenkilötyössä sekä henkilöstön osaamisen kehittämisessä.

Toimenpide 6 - Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus henkilöstösuunnittelussa, rekrytoinneissa ja palkkauksessa

Vahvistetaan yhdenvertaisuusnäkökulmaa henkilöstösuunnittelussa sukupuolten tasa-arvon rinnalla ja otetaan monimuotoisuus (diversiiteetti)-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 työnantajakuva kehitetään edelleen sukupuolten tasa-arvon sekä henkilöstön monimuotoisuuden lisäämiseksi. Hallintoviraston rekrytoinneissa pyritään yhtä pätevistä hakijoista valitsemaan ko. henkilöstöryhmässä aliedustettuna (osuus alle 40 %) olevaa sukupuolta edustava hakija. Henkilöstöryhmiä ovat toimihenkilöt, asiantuntijat, esihenkilöt ja johto. Suunnitelman laatimishetkellä miehet olivat aliedustettuina kaikissa henkilöstöryhmissä.

Selvitetään, miten voidaan edistää henkilöstön monimuotoisuutta harjoittelijarekrytointien avulla ja kartoitetaan mahdollisia yhteistyötahoja (esim. järjestöt, työvoimapolitiittiset koulutukset, siviilipalvelus).

Tarkastellaan palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmää ja sen toteuttamista sekä huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat mahdollisissa kehittämistoimissa.

Toimenpiteen 6 toteutuminen varmistetaan Akatemian organisatiouudistusta valmisteltaessa, toteutettaessa ja arvioitaessa.

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 2025.

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

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua, toimenpiteiden toteuttamisen tukemista ja suunnitelman seurantaa 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 tasa-puolisesti eri-ikäisiä ja eri sukupuolia edustavia henkilöitä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä kokoontuu vähintään keskimäärin 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.

Suunnittelukaudella 2024-2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän kokoonpanoa tarkistetaan huomioiden viraston uusi organisaatio. Suunnitelman toimenpiteet vastuutetaan ja alla oleva suunnittelu-prosessi tarkistetaan uuden organisaation mukaisesti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun prosessi Akatemiassa

Nro	Työvaihe	Aikataulu
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	tarpeen mukaan vuosittain uusi suunnitelma tai päivitys

	- tehtävään määrätty virkamies esittelee uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tai sen päivittymisen Akatemian hallitukselle	
7	tiedottaminen - suunnitelmasta ja toimenpiteistä tiedotetaan Santrassa ja henkilöstöinfossa -suunnitelma julkaistaan Santrassa ja ulkoisilla verkkosivuilla. Suunnitelma käännetään ruotsiksi ja englanniksi.	vuosittain

Liite 1. Suomen Akatemian hallintoviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne 2023

Suomen Akatemian tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilannetta selvittäessä on käytetty seuraavia tietolähteitä: toimintakertomus, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset, VMBaro-kyselyn 2023 tulokset ja muut henkilöstöraportit (Tahti, Kieku).

1.1 Henkilöstön kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

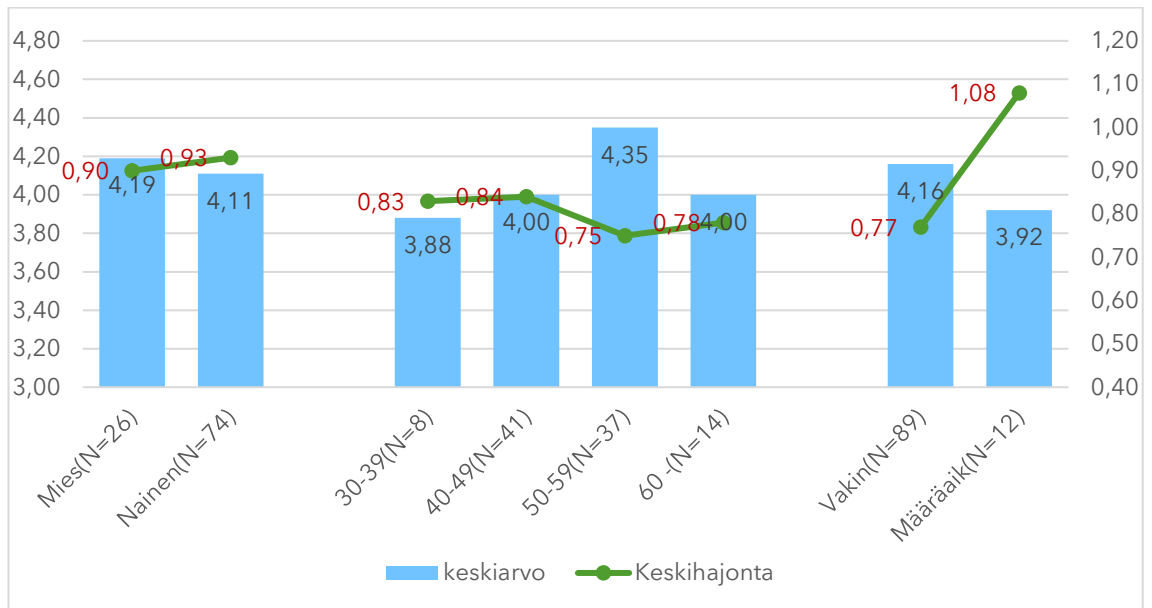
Suomen Akatemiassa tehtävän työtyytyväisyyskyselyn (VMBaro) avulla on selvitetty henkilöstön tyytyväisyyttä työyhteisön tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä näiden toteutumiseen käytännössä. VMBaro-kyselyn vastaajamäärä vuonna 2023 oli 103 ja vastausprosentti 83 (2022: 84 prosenttia). Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvotilanteeseen on ollut asteikolla 1-5 korkealla tasolla 4,13 (2022: 4,17). Tyytyväisyys yhdenvertaisuuden toteutumiseen työyhteisössä on nousut viimeisen kolmen vuoden aikana, ollen 2023 4,08 (2022: 3,93).

Tasa-arvon toteutuminen VMBaro tulosten perusteella 2023 (vertailu 2022)

Vastaajista 78 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä (2022: 82 prosenttia). Miehistä tyytyväisiä sekä erittäin tyytyväisiä oli 42 prosenttia, yhteensä 84 prosenttia (2022: 86 prosenttia). Naisista tyytyväisiä oli 38 prosenttia ja erittäin tyytyväisiä 37 prosenttia, yhteensä 75 prosenttia (2022: 81 prosenttia).

Ikäryhmissä 40-49, 50-59 ja yli 60 -vuotiaat tyytyväisten tai erittäin tyytyväisten osuus oli yli 70 prosenttia ja tyytymättömien osuus alle viisi prosenttia. Ikäryhmästä 30-39-vuotiaat tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli 63 prosenttia ja tyytymättömiä nolla prosenttia. Ikäryhmässä alle 29-vuotiaat oli liian vähän vastaajia, jotta tilastotietoa olisi saatavilla.

Vakinaisesta henkilöstöstä tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli 80 prosenttia (2022: 82 prosenttia) ja määräaikaisista vain 59 prosenttia (2022: 88 prosenttia). Määräaikaisissa hajonta oli kuitenkin melko suurta.



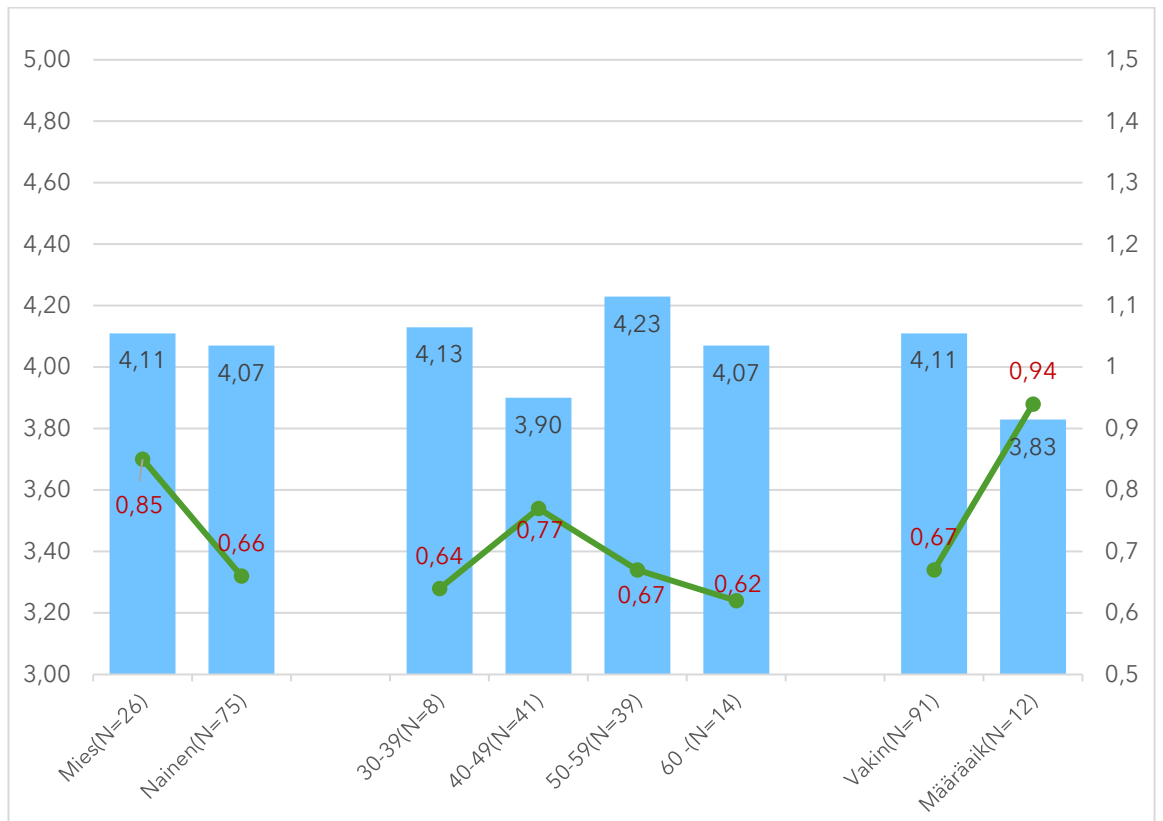
Kuva 11. Tyytyväisyys sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä. VMBaro-kysely 2023.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen VMBaro-tulosten perusteella 2023 (vertailu 2022)

Kokemus yhdenvertaisuuden toteutumisesta on parantunut edellisestä tarkastelusta ja on lähes samaa tasoa sukupuolten tasa-arvon kanssa. Vastaajista 84 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen (2022: 71 prosenttia). Miehistä 85 prosenttia (2022: 72 prosenttia) oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä kun naisista 84 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä (2022: 71 prosenttia).

Ikäryhmistä 30-39 vuotiaat oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä 88 prosenttia (2022: 92 prosenttia) ja 40-49 vuotiaista 76 prosenttia (2022: 66 prosenttia) yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Ikäryhmästä 50-59 vuotiaat tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli 92 prosenttia (2022: 67 prosenttia) ja ikäryhmässä 60- vuotiaat vastaavasti 85 prosenttia (2022: 72 prosenttia). Ikäryhmässä alle 29-vuotiaat liian vähän vastaajia, jotta tilastotietoa olisi saatavilla. Ikäryhmässä 40-49 vuotiaat tyytymättömiä oli 5 % ja ikäryhmässä 50-59 vuotiaat 3 % (v. 2022).

Vakinaisista tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli 86 prosenttia (2022: 72) ja määräaikaisista vastaavasti 67 prosenttia (2022: 69 prosenttia).



Kuva 12. Tyytyväisyys yhdenvertaisuuden toteutumiseen työyhteisössä. VMBaro-kysely 2023.

Henkilöstöryhmissä luokitteluna on käytetty esihenkilöt, asiantuntijat ja muu henkilöstö. Asiantuntijoiden osuus vastaajista on noin 76 prosenttia.

Sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen esihenkilöissä oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä 100 prosenttia (2022: 100 prosenttia), asiantuntijoissa vastaavasti 75 prosenttia (2022: 81 prosenttia) ja muussa henkilöstössä 80 prosenttia (2022: 80 prosenttia).

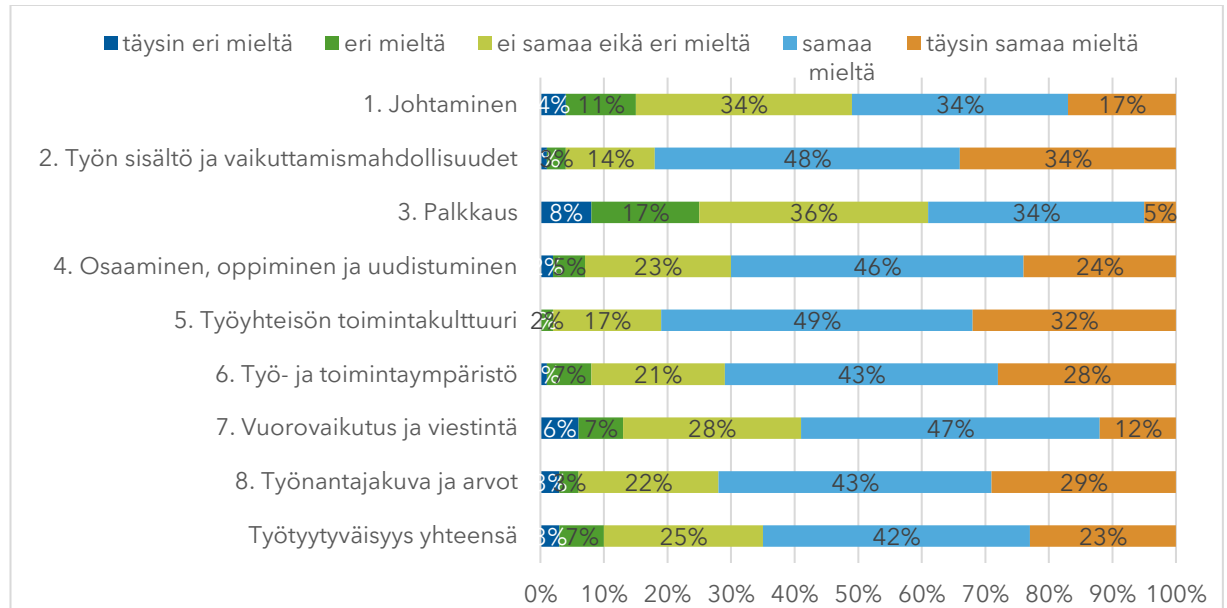
Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumiseen esihenkilöistä oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä 88 prosenttia (2022: 100 prosenttia), asiantuntijoissa 92 prosenttia (2022: 67 prosenttia) ja muussa henkilöstössä 100 prosenttia (2022: 80 prosenttia). Muusta henkilöstöstä valtaosa on naisia.

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-työtyytyväisyystutkimuksen käsittelyn yhteydessä. Kyselyssä selvitetään myös syrjintä- tai häirintätapauksia.

Vuonna 2023 tehdyssä VMBarokyselyssä epäasiallista käytöstä työyhteisössä on kokenut tai havainnut 14 prosenttia vastaajista. Kokemukset olivat vähentyneet edellisistä vuosista. Väkivallan tai sen uhan taikka seksuaalisen häirinnän kokemuksia ei ollut vuonna 2023. Työnsä vuoksi häirinnän tai vihapuheen kohteena olemista on kokenut viisi prosenttia.

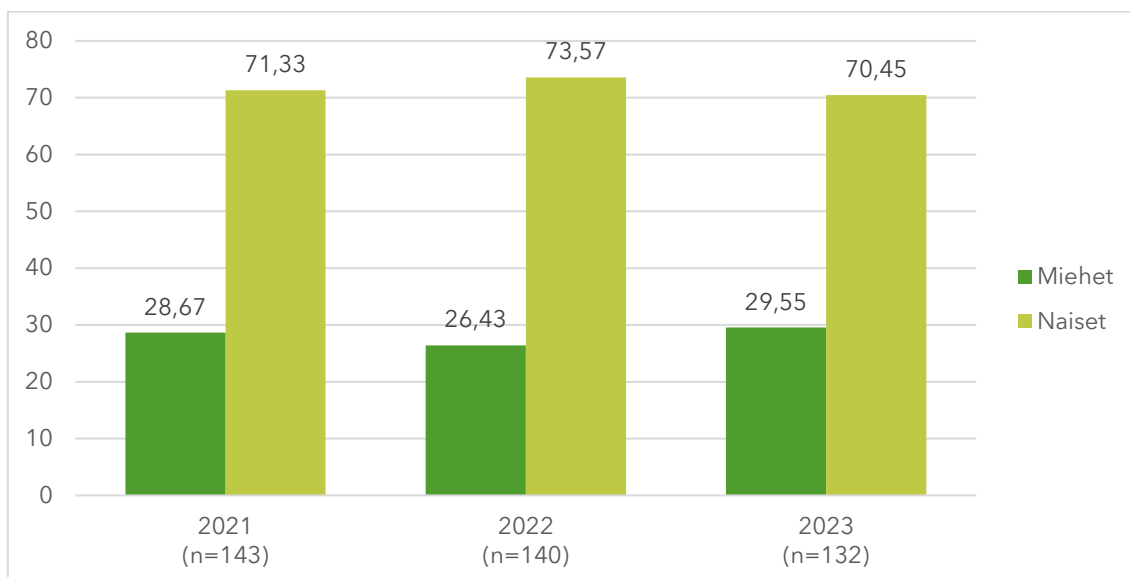
VMBaro -kysely sisältää kahdeksan kysymysosiota, 40 varsinaista kysymystä sekä lisäkysymyksiä. Alla olevassa taulukossa näkyy henkilöstön vastausjakauma vuoden 2023 kysymysosioista.



Kuva 13. VMBaro 2023 -kyselyn vastausjakaumat kysymysosioittain.

1.3 Henkilöstörakenne ja palvelussuhteiden laji

Miesten ja naisten osuudet ovat pysyneet melko vakaina. Miesten osuus on viime vuosina vaihdellut 26-30 prosentissa ja naisten osuus 70-74 prosentissa.



Kuva 14. Miesten ja naisten osuudet henkilöstöstä 2021 - 2023.

Henkilöstöryhmiä ovat johto, esihenkilöt, asiantuntijat ja toimihenkilöt (VMBaro-kyselyssä muu henkilöstö) sekä harjoittelijat. Naiset ovat enemmistönä kaikissa henkilöstöryhmissä.

Henkilöstöryhmä	Miehet 2021	Naiset 2021	Yht. 2021	Miehet 2022	Naiset 2022	Yht. 2022	Miehet 2023	Naiset 2023	Yht. 2023
Johto	2	1	3	2	1	3	1	2	3
Esihenkilöt	1	9	10	1	10	11	2	9	11
Asiantuntijat	34	61	95	31	62	93	30	60	90
Toimihenkilöt	3	29	32	3	26	29	5	21	26
Harjoittelijat	1	2	3	0	4	4	1	1	2
Yhteensä	41	102	143	37	103	140	39	93	132

Taulukko 1. Henkilöstöryhmittäin, lukumäärät tilanne 31.12.2023

Rekrytointi ja vaihtuvuus

Akatemian rekrytoinneissa huomioidaan miehet ja naiset tasavertaisesti ja syrjimättä. Käytännössä virkaan tai tehtäviin on valittu aina ansiotunein 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 2023 yhteensä 12 ulkopuolista rekrytointihakua Valtiolle.fi -sivustolla. Niistä palkattiin 15 henkilöä. Hakijoita oli 553, joista miehiä 202 (36,5 prosenttia) ja naisia 351 (63,5 prosenttia).

Sukupuoli	Hakeneet	Valitut	%-osuus kaikista hakijoista	%-osuus kaikista valituista	%-osuuksien ero valittujen ja hakijamäärien kesken
Miehet	202	4	36,5	26,7	-9,8
Naiset	351	11	63,5	73,3	9,8
Yhteensä	553	15	100,0	100,0	

Taulukko 2. Miesten ja naisten osuudet rekrytoinneissa vuonna 2023 Valtiolle.fi -haussa.

1.2 Palvelusuhderakenne

1.2.1 Vakinaiset ja määräaikaiset

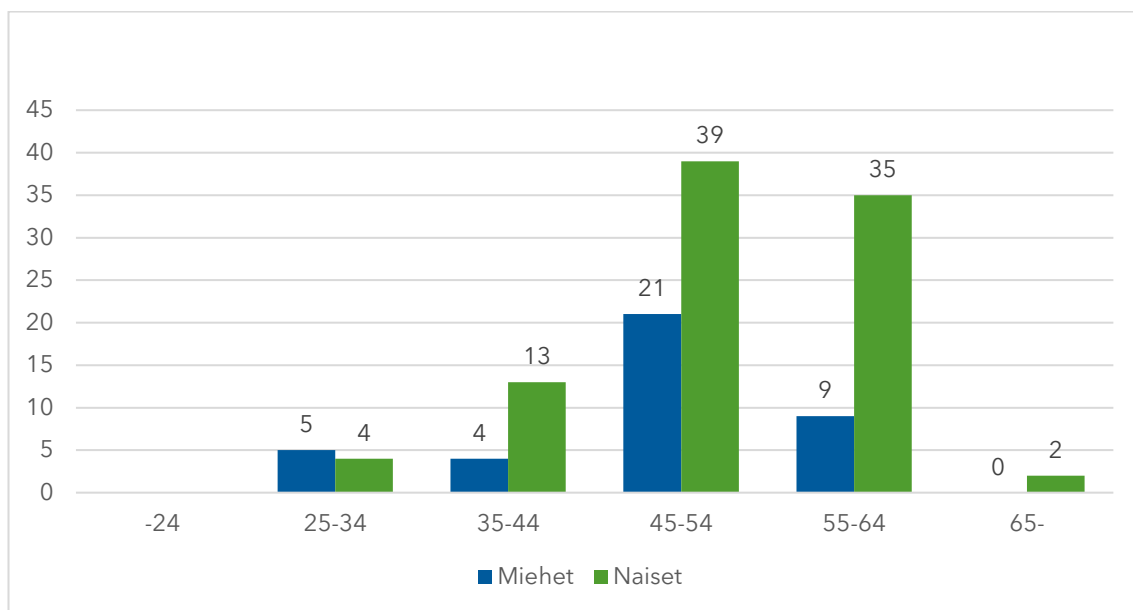
Vakinaisessa palvelussuhteessa on ollut vuoden 2023 lopussa 86 prosenttia ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 14 prosenttia henkilöstöstä. Määräaikaisuuksien yleisimmät perusteet ovat työn luonne ja sijaisuus. Miehistä määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 13 prosenttia ja naisista 15 prosenttia. Määräaikaisista 52 prosentilla määräaikaisuuden perusteena on ollut sijaisuus (näistä 30 prosenttia miehiä ja 70 prosenttia naisia).

Vuoden 2023 lopussa määräaikaisista miehiä oli 26 prosenttia ja naisia 74 prosenttia.

Harjoittelijoiden määrä vuonna 2023 on ollut 17 (2019: 17). Harjoittelijoiden palvelusuhteet ovat olleet 3-6 kuukauden pituisia.

1.2.2 Ikärakenne

Hallintoviraston henkilöstön keski-ikä vuoden 2023 lopussa oli 50,9 vuotta. Miesten keski-ikä oli 48,9 vuotta ja naisten 51,7 vuotta. Sekä miehistä että naisista suurin osa oli ikäryhmässä 45-54 vuotta (53 prosenttia miehistä ja 41 prosenttia naisista). Toiseksi eniten henkilöstöä oli ikäryhmässä 55-64 vuotta (23 prosenttia miehistä ja 37 prosenttia naisista).



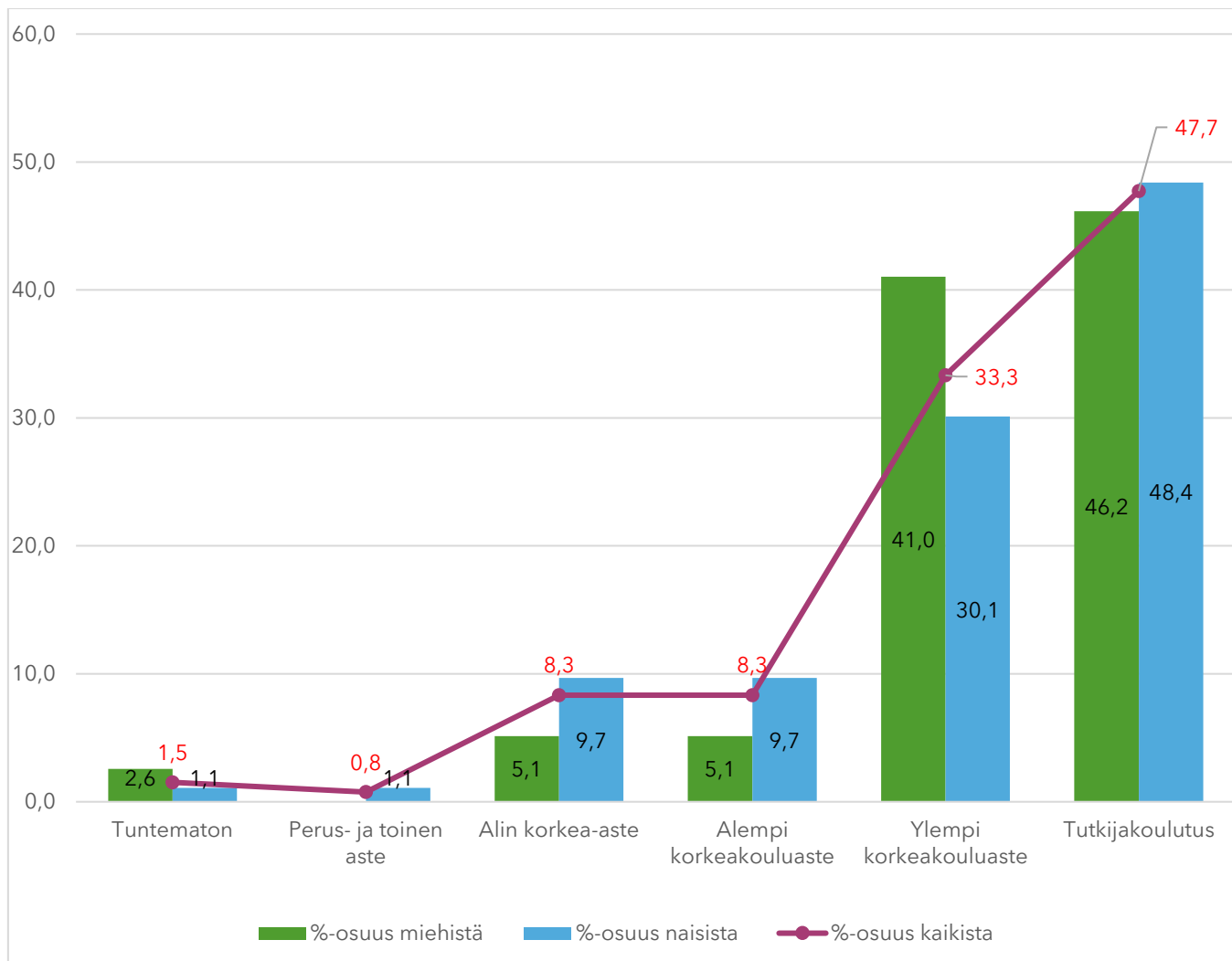
Kuva 15. Ikäjakauma sukupuolittain, joulukuu 2023

1.2.3 Koulutusrakenne

Suomen Akatemia on asiantuntijavirasto, jonka henkilöstö on keskimäärin hyvin korkeasti koulutettua, etenkin miehet, joista valtaosa työskentelee asiantuntijatehtävissä. Vuoden 2023 lopussa vähintään ylemmän korkeakoulun tutkinnon suorittaneiden osuus nousi, ollen jo 81 prosenttia. Yleisin koulutusaste oli tutkijankoulutusaste, lähes 48 prosentilla on tohtorintutkinto. Koulutusasteissa viime vuosien aikana perus- ja keskiasteen osuus on vähentynyt ja koulutustason omaavia ei enää juuri henkilöstössä ole. Myös alimman korkea-asteen (opistotaso) osuus on puolittunut, ollen enää noin kahdeksan prosenttia. Tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus on noussut yli 15 prosenttiyksikköä.

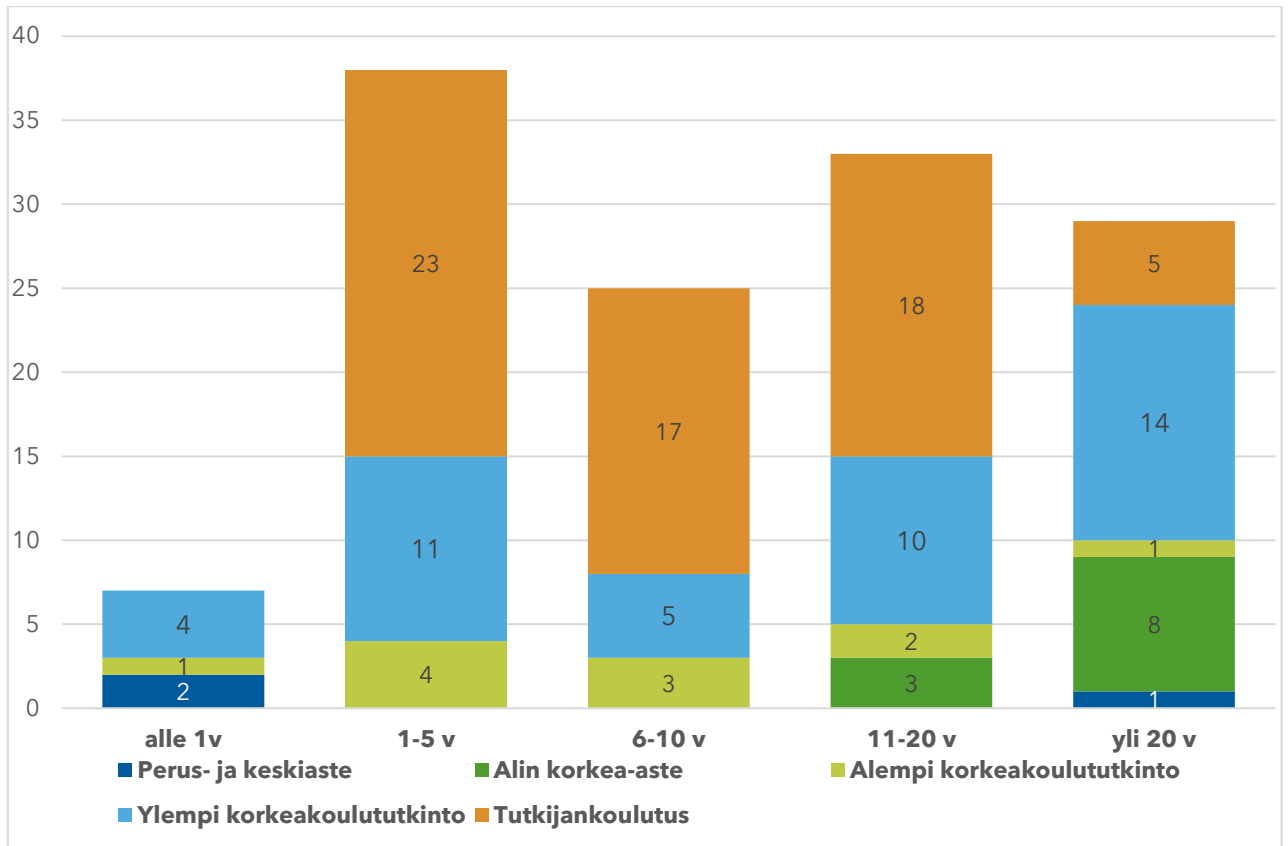
Vuosi	Kuu- kausi	Hen- ki- löstö- määrä	Perus- aste, %	Keski- aste, %	Alin kor- kea- aste, %	Alempi korkea- koulu- aste, %	Ylempi kor- keakoulu- aste, %	Tut- kija- koulu- tus, %	Tun- tema- ton, %
2010	Joulu- kuu	159	1,3	13,8	16,4	8,8	31,4	27,7	0,6
2014	Joulu- kuu	143	0,7	7,7	16,1	7,7	28,0	38,5	1,4
2017	Joulu- kuu	136	0,7	4,4	11,8	7,4	34,0	38,2	2,9
2018	Joulu- kuu	136	0,7	5,9	10,3	6,6	29,4	45,6	1,5
2020	Joulu- kuu	145	0,7	3,4	9,0	9,7	31,7	44,8	0,7
2023	Joulu- kuu	132		0,8 (perus ja kes- kiaste)	8,3	8,3	33,3	47,7	1,5

Taulukko 3. Koulutusasteen kehitysvertailu, vuosilta 2010, 2014, 2017, 2018, 2020 ja 2023.



Kuva 16. Koulutusasteet sukupuolittain 31.12.2023.

Alla olevassa kuvassa vertailu koulutusasteet ja palvelusuhteen yhdenjaksoisuus alle 1 v - yli 20 vuotta.



Kuva 17. Koulutusastevertailu, palvelusuhteen yhdenjaksoisuus 31.12.2023, yhteensä 132 henkilöä.

1.3 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

1.3.1 Osa-aikaisten osuus

Kokoaikaisen henkilöstön osuus on ollut vuoden 2023 joulukuussa 92,5 prosenttia ja osa-aikaisten osuus 7,5 prosenttia. Osa-aikaisuuden perusteina on ollut mm. osittainen hoitovapaa, opintovapaa, osatyökyvyttömyyseläke sekä osasairausvapaan hyödyntäminen työhönpalun tukemisessa. Sekä naiset että miehet hyödyntävät osa-aikaisuuksia ja työajan joustoja.

1.3.2 Perhevapaat

Perhevapaita (raskaus- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa) on viime vuosina käytetty melko vähän. Tämä johtuu osaltaan henkilöstön ikärakenteesta. Vuoden 2023 aikana perhevapailla oli kuusi eri henkilöä. Perhevapaita sekä tilapäistä hoitovapaata lapsen sairauden vuoksi hyödyntävät sekä naiset että miehet.

Syy	Miehet yhteensä päivää (31.12.2023 miehiä 39)	Naiset yhteensä päivää (31.12.2023 naisia 93)
Raskausvapaa	0	108
Vanhempainvapaa	23	345
Tilapäinen hoitovapaa	4	29
Hoitovapaa	0	0
Saldovapaa	121	611
Vuorotteluvapaa	0	0

Taulukko 4. Perhevapaat ja joustava työaika sukupuolittain, vuonna 2023.

Liite 2. Suomen Akatemian palkkakartaitus ja vertailutiedot 2021-2023

Palkkakartaituksessa ovat mukana kaikki ne henkilöt, jotka ovat saaneet palkkaa 31.12.2023. Osa-aikaisten työntekijöiden palkka on suhteutettu kokopäiväisten työntekijöiden palkkaan.

Vertailutiedot ovat vuosilta 2021 - 2023, kunkin vuoden joulukuun 31. päivän mukaan.

Sukupuoli	2021 Lukumäärä ja prosenttiosuus	2022 Lukumäärä ja prosenttiosuus	2023 Lukumäärä ja prosenttiosuus
Miehet	41 (29 %)	36 (26 %)	39 (29,5 %)
Naiset	102 (71 %)	104 (74 %)	93 (70,5 %)
Yhteensä	143	140	132

Taulukko 5. Palkansaajien lukumäärä ja prosenttiosuus sukupuolittain 2021-2023.

2.1. Palkkarakenne

Suurin osa henkilöstöstä, noin 96 prosenttia, kuuluu valtion palkkausjärjestelmän piiriin. Palkkaus muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (vaativuustasoilla) ja henkilökohtaisesta palkanosasta (suoritustasoilla, prosenttia vaativuustason palkasta). Lisäksi säännöllisen työajan ansiioon voi kuulua henkilökohtainen palkanlisä (sisältäen yleiskorotuksen), henkilökohtainen kuukausipalkkio, sekä luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun palkkiot. Luontoisetuna maksetaan pienelle osalle henkilöstöstä puhelinetu.

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

Henkilökohtainen lisä/palkkio, ei yleiskorotusta

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 2023 lopussa 11 henkilölle, joista miehiä neljä ja naisia seitsemän.

Puhelinetu

Virkapuhelin on pääasiassa johdolla. Vuoden 2023 lopussa etu oli käytössä neljällä henkilöllä, joista miehiä yksi ja naisia kolme.

Luottamusmiespalkkio ja työsuojeluvaltuutetun palkkio

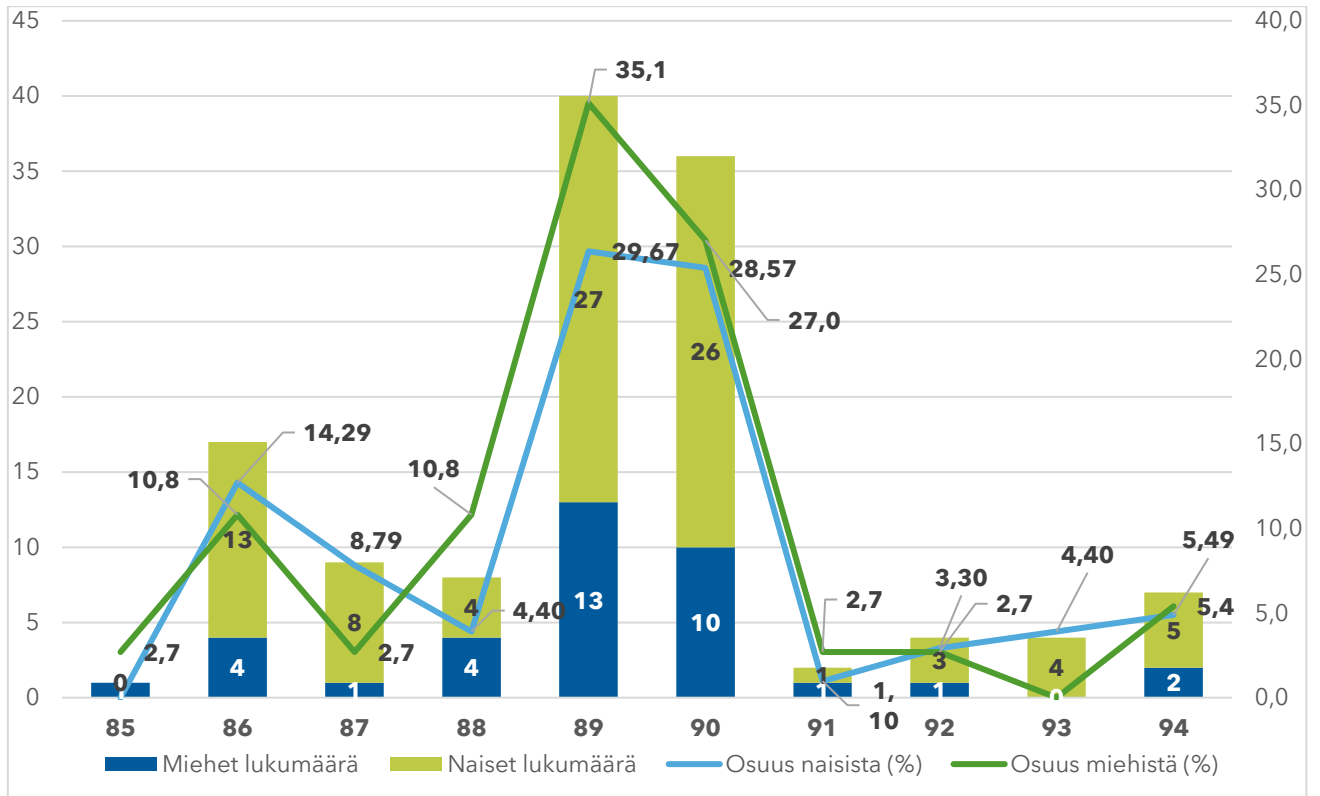
Luottamusmiespalkkio on vuonna 2023 maksettu yhdelle naiselle ja yhdelle miehelle. Työsuojeluvaltuutetun palkkio on maksettu yhdelle miehelle.

Vaativuustasoille sijoittuminen sukupuolen mukaan 2021-2023

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

Taulukko 6. Vaativuustasoille sijoittuminen sukupuolen mukaan 2021-2023, tarkasteluajankohta 31. joulukuuta, lukumäärät.

Akatemian palkkausjärjestelmässä on 14 vaativuustasoa (81-94). Toimihenkilöjen tehtävät sijoittuvat palkkausjärjestelmän vaativuustasoille 83-87, asiantuntijatehtävät tasoille 88-92 ja esihenkilötehtävät tasoille 93-94. Vaativuustasojen muutoksista johtuen tasot 81-84 ovat jääneet lähes kokonaan käyttämättä. Alla oleva kuva esittää vaativuustasojakaumia sukupuolittain.



Kuva 18. Vaativuustasojakauma 31.12.2023 sukupuolittain

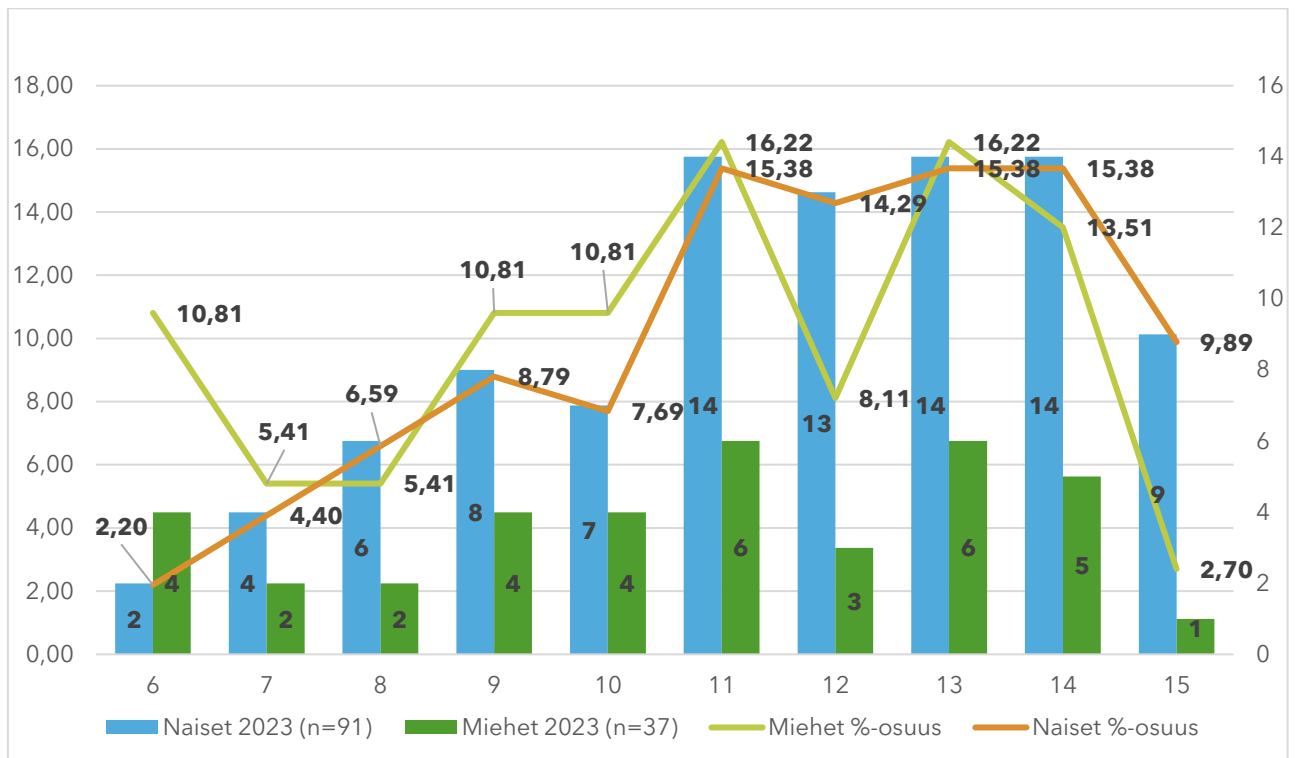
Vuoden 2023 joulukuussa pääosa miehistä, 73 prosenttia, sijoittuu tasoille 88-90. Naisista vastaavasti tasoilla 88-90 on 63 prosenttia.

Naisten osuus ylimmissä vaativuusryhmissä 91-94 on kasvanut selvästi ja on suhteellisesti yli kolminkertainen miesten osuuteen verrattuna.

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

Taulukko 7. Suoritusasolle sijoittuminen sukupuolen mukaan 2021 - 2023 (31.12.) Sisältää myös alle 3 henkilön havainnot

Naiset ovat menestyneet suoritusarvioinneissa miehiä paremmin. Naisista korkeimpiin suoritusarviointiluokkiin 13-15 on viime vuosina sijoittunut 38-41 prosenttia. Miehistä korkeimpiin suoritusluokkiin on kuulunut noin 32-34 prosenttia. Alla oleva kuva esittää suoritusasojakauman sukupuolittain 2023.



Kuva 19. Suoritusasojakauma sukupuolittain 31.12.2023

Eniten naisia sijoittuu tasoille 11-14, yhteensä 55 naista eli 60 prosenttia kaikista naisista. Eniten miehiä sijoittuu tasoille 11 ja 13, yhteensä 12 miestä eli noin 32 prosenttia kaikista miehistä. Miesten suoritustasojen keskiarvo on 10,68 ja naisten suoritustasojen keskiarvo on 11,59.

2.2. Säännöllisen työajan ansion vertailu

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

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

Tarkastuspäivä 31.12.	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo, miehet	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo, naiset	Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)
2021	4865,67	4917,15	101,06
2022	4844,28	4847,21	100,06
2023	5000,21	5114,82	102,29

Taulukko 8. Säännöllisen työajan ansion vertailu 2021 - 2023

Henkilöstöryhmä	Miehet 2021	Naiset 2021	Yht. 2021	Miehet 2022	Naiset 2022	Yht. 2022	Miehet 2023	Naiset 2023	Yht. 2023
Johto	2	1	3	2	1	3	1	2	3
Esihenkilöt	1	9	10	1	10	11	2	9	11
Asiantuntijat	34	61	95	31	62	93	30	60	90
Toimihenkilöt	3	29	32	3	26	29	5	21	26
Harjoittelijat	1	2	3	0	4	4	1	1	2
Yhteensä	41	102	143	37	103	140	39	93	132

Taulukko 9. Henkilöstöryhmät sukupuolittain 2021 - 2023. Tarkasteluajankohtana 31. joulukuuta.

Säännöllisen työajan ansion vertailu henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain

Esihenkilöt

Esihenkilöiden ryhmässä miesten lukumäärä jää alle viiteen vuosina 2021-2023. Tämän vuoksi alla olevassa taulukossa miesten säännöllisen ansion keskiarvoa ei voida ilmoittaa.

	2021		2022		2023	
	Lukumäärä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo
Miehet	3		1		2	
Naiset	10	6455,1	10	6668,03	9	6970,28
Yhteensä	13		11		11	

Taulukko 10. Säännöllisen työajan ansio, esihenkilöt sukupuolittain. Tarkasteluajankohtana 31. joulukuuta.

Asiantuntijat

	2021		2022		2023	
	Lukumäärä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo
Miehet	33	4676,33	29	4878,23	29	5032,37
Naiset	60	4831,93	62	4903,6	61	5080,68
Yhteensä	93		91		90	
*)		103,33		100,52		102,5

***) Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)**

Taulukko 11. Säännöllisen työajan ansio, asiantuntijat sukupuolittain. Tarkasteluajankohtana 31. joulukuuta.

Toimihenkilöt

Toimihenkilöiden ryhmässä miesten lukumäärä jää alle viiteen vuonna 2021.

	2021		2022		2023	
	Lukumäärä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo
Miehet	4		5	3337,19	6	3447,28
Naiset	28	3459,72	25	3563,69	22	3842,92
Yhteensä	32		30		28	
*)				106,79		108,9

***) Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)**

Taulukko 12. Säännöllisen työajan ansio, toimihenkilöt sukupuolittain. Tarkasteluajankohta 31. joulukuuta.

Säännöllisen työajan ansion vertailu vaativuustasoilla

Vaativuustasojen lukumäärä on 14 tasoa, joista käytössä on 11 tasoa. Alla olevissa taulukoissa miesten ja naisten palkkoja on vertailtu vaativuustasoilla 89 ja 90. Muilla vaativuustasoilla miesten lukumäärä on alle viisi.

Vaativuustaso 89

	2021		2022		2023	
	Lukumäärä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo
Miehet	14	4429,77	12	4673,93	13	4775,04
Naiset	25	4541,56	30	4599,62	27	4775,73
Yht.	39		42		40	
*)		102,52		98,41		100,01

***) Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)**

Taulukko 13. Tarkasteluajakohta 13. joulukuuta.

Vaativuustaso 90

	2021		2022		2023	
	Luku- määrä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säännöllisen työajan an- sion keskiarvo
Miehet	12	5095,01	12	5161,30	10	5361,73
Naiset	25	5069,42	25	5231,86	26	5361,98
Yht.	37		37		36	
*)		99,50		101,37		100,00

***) Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%).**
Taulukko 14. Tarkasteluajakohta 31. joulukuuta.

Liite 3. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2023

Toteutusajankohta 9/2023, N= 72.

Vastaajat:

Sukupuolet: Naiset 46 (65%), miehet 21 (30%), muu/en halua sanoa ei raportoida.

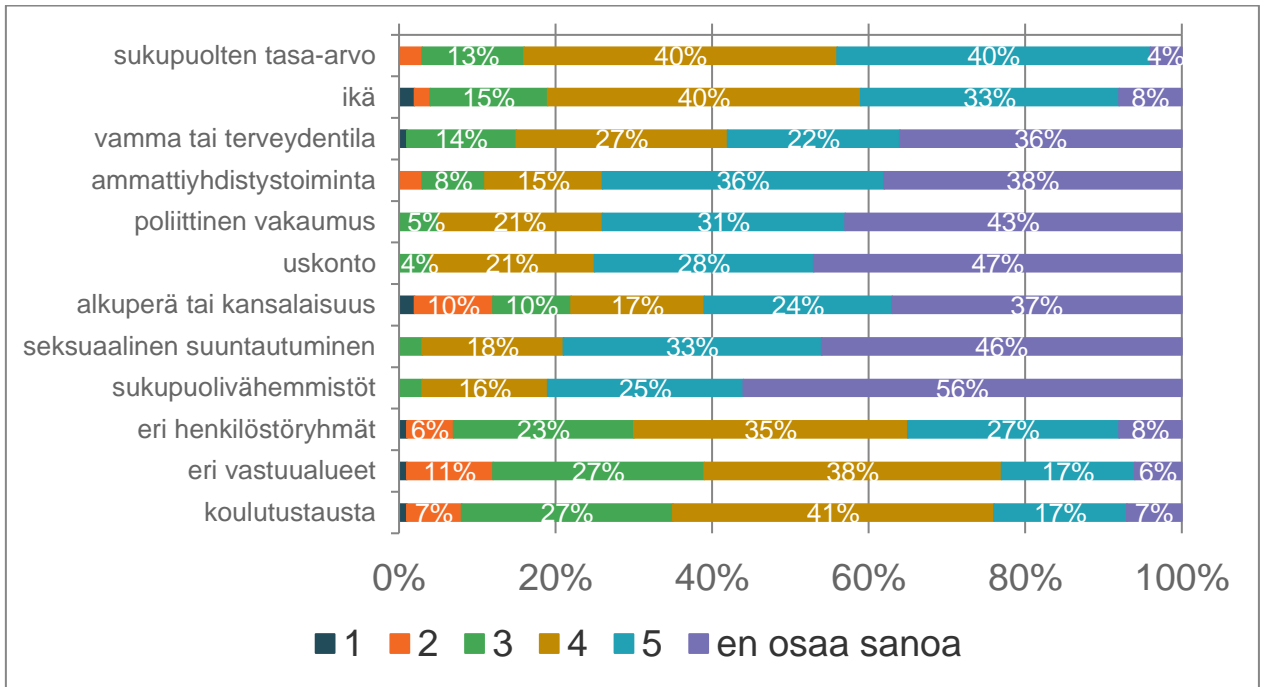
Ikäryhmät: Alle 29-v. ja 30-39-v yht. 5 (7%), 40-49-v 30 (42%), 50-59-v 23 (32%), yli 60-v 14 (20%).

Henkilöstöryhmä: Johto/Esihenkilöt 8 (11%), asiantuntijat 52 (n. 73%), muu henkilöstö 11 (16%).

Virkasuhde: vakituinen 64 (89%), määräaikainen 8 (11%).

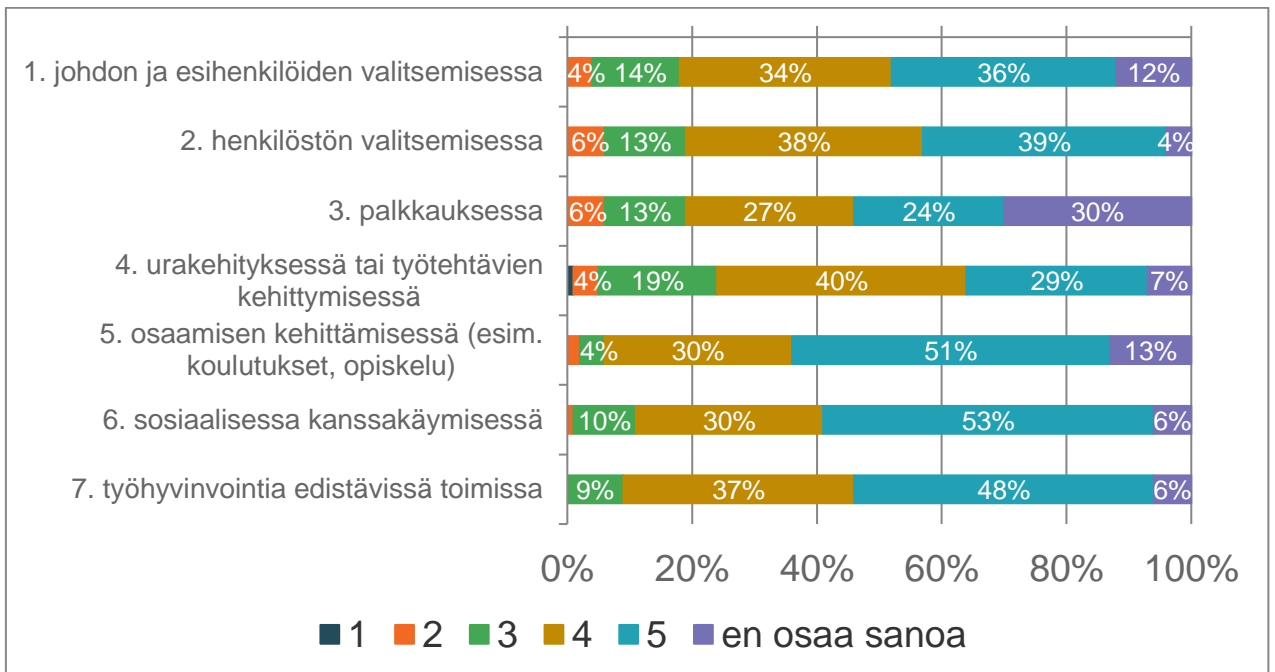
Kyselyn päätuloksia:

- Yleisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koetaan toteutuvan hyvin.
- Eroja/vastausten keskiarvojen suurempaa hajontaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa tulee esille näissä osa-alueissa: henkilöstön valitseminen, palkkaus, urakehitys/työssä kehittyminen sekä johdon ja esihenkilön valitseminen.
- Yhdenvertaisuuden toteutumisesta suurin osa vastaajista (yli 40%) ei osannut arvioida näiden perusteiden osalta: poliittinen vakaumus, uskonto, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuolivähemmistöt. Avovastauksissa kiinnitettiin huomiota siihen, että Akatemian henkilöstön monimuotoisuus on vähäistä. Lisäksi koettiin, että henkilöstön monimuotoisuutta tai yhdenvertaisuutta on vaikea arvioida.
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen ehdotuksia henkilöstöltä
- Rekrytointiprosessissa vahvempi monimuotoisuusnäkökulmien huomioiminen ja edistäminen
- Sukupuolten ja neurologisen kirjon moninaisuuden huomioiminen henkilöstössä
- Määräaikaisuuksien vähentäminen
- Ikäjohtamisen kehittäminen
- Osa-aikaisen työskentelyn parempi mahdollistaminen ja hyödyntäminen

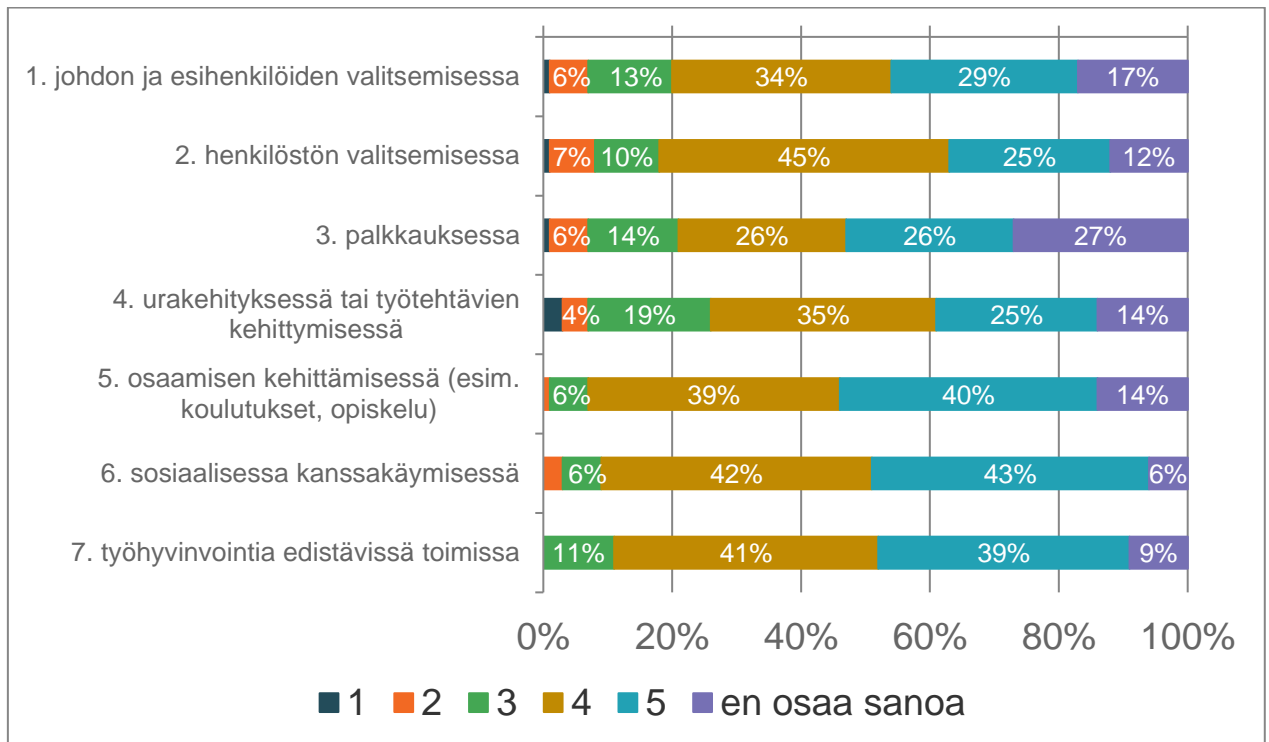


Kuva 20. Toteutuuko Akatemiassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus seuraavien perusteiden ja/tai ryhmien osalta? N=72

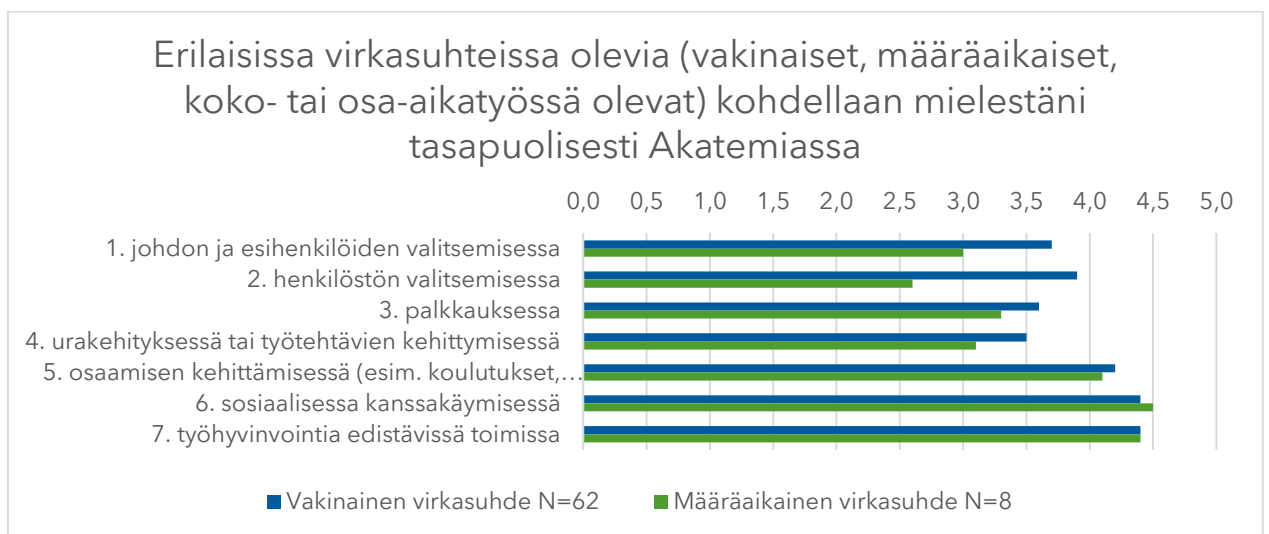
Huomio vastaustuloksiin: yli 40% valinnut "Ei osaa sanoa." (EOS-vastaukset eivät mukana keskiarvoissa) seuraavien perusteiden kohdalla: poliittinen vakaumus, uskonto, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuolivähemmistöt.



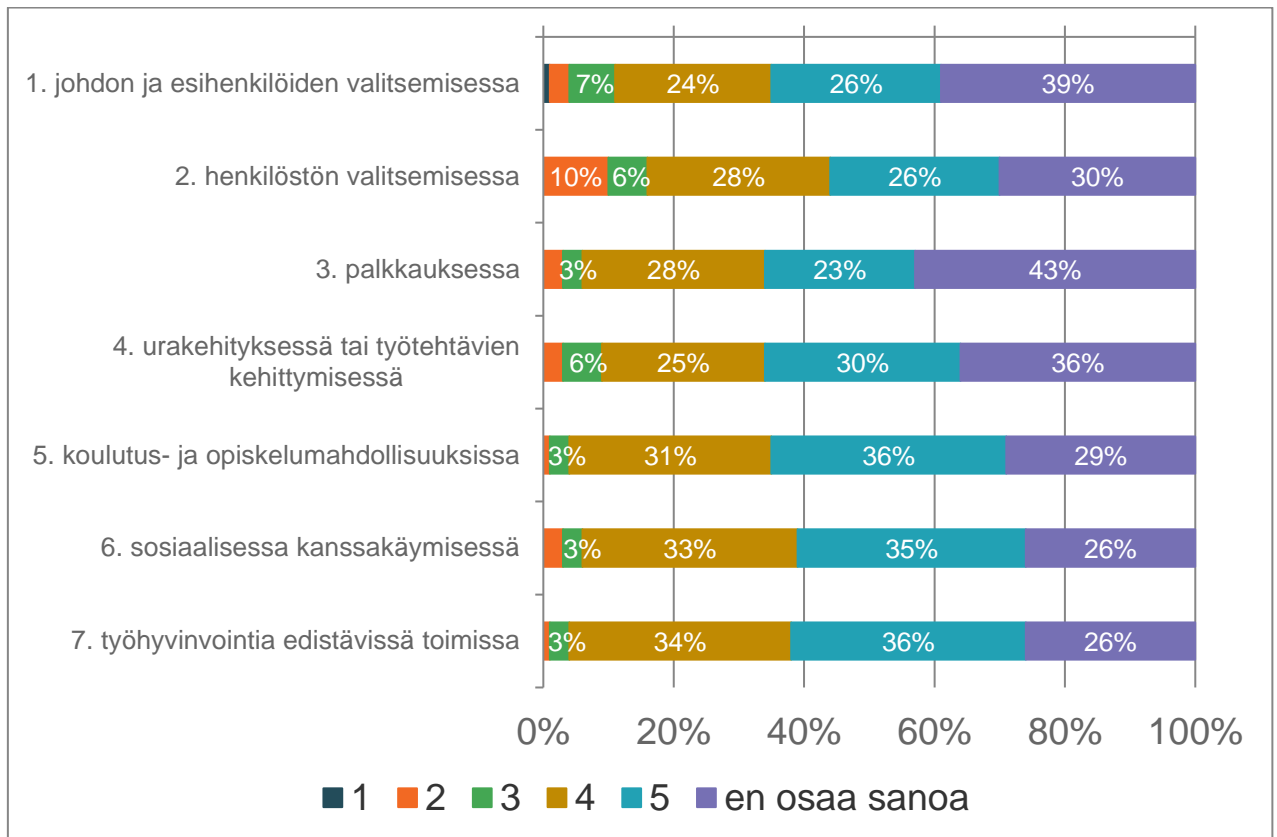
Kuva 21. Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikalla N=70



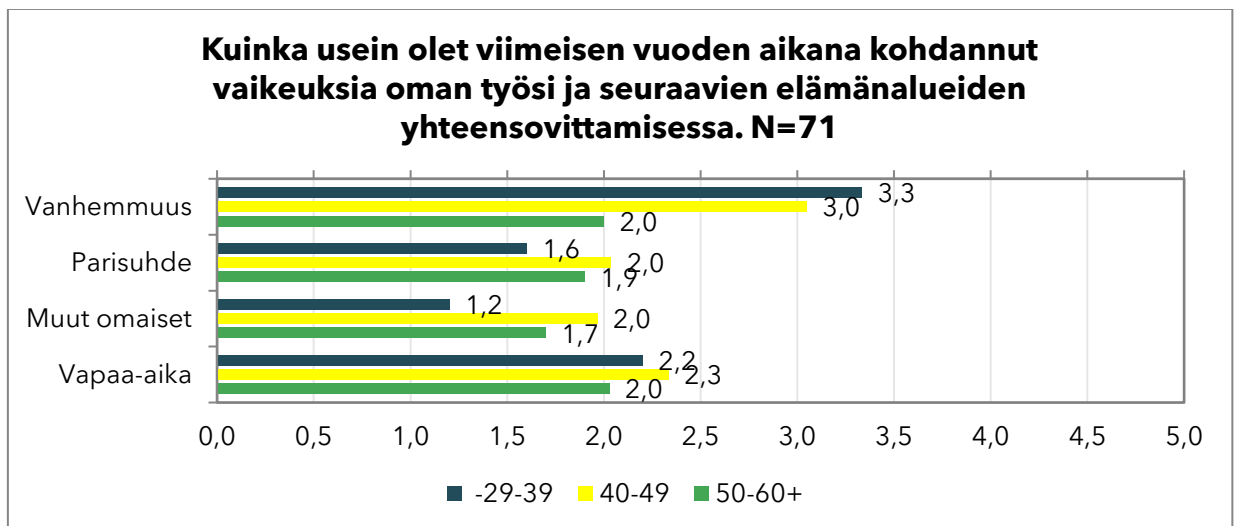
Kuva 22. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani, N= 70



Kuva 23. Erilaisissa virkasuhteissa olevien tasapuolinen kohdeltu Akatemiassa



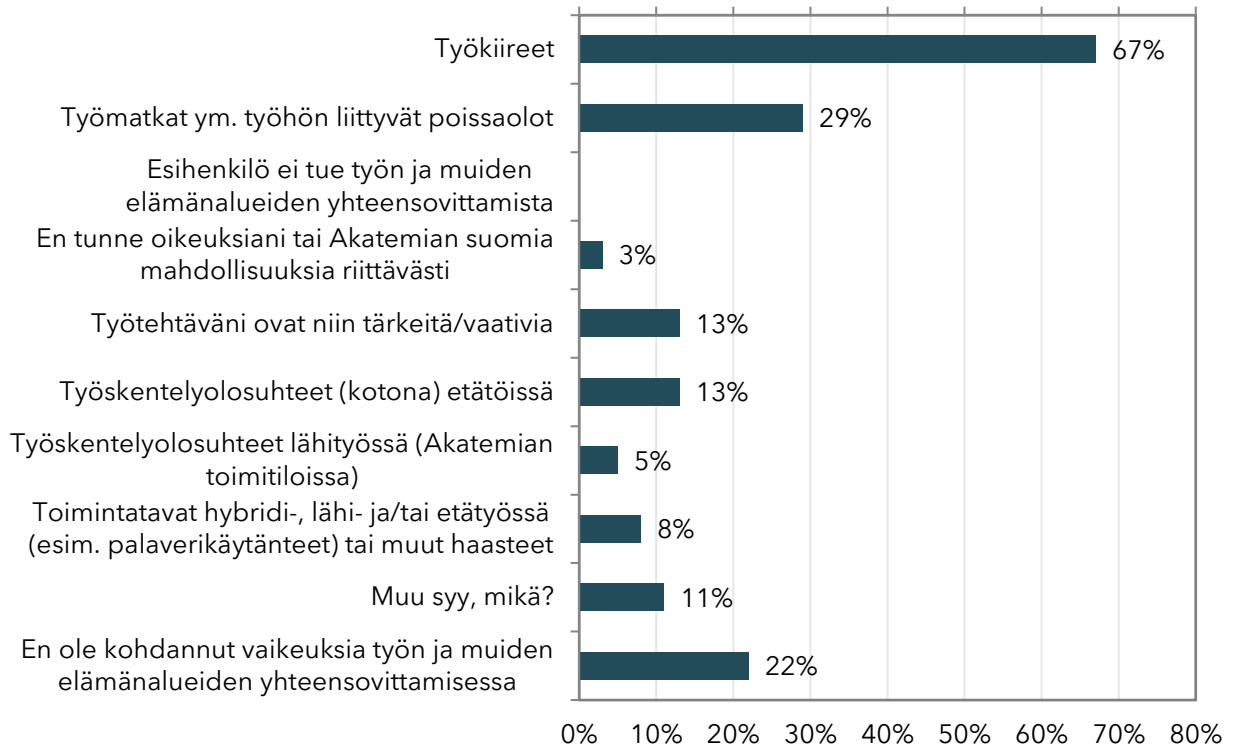
Kuva 24. Yhdenvertaisuuden toteutuminen Akatemiassa



Kuva 25. Työn ja muiden elämän osa-alueiden yhteensovittaminen ja sen vaikeudet

Ikäluokassa alle 29-vuotiaista 39 vuoteen vastaajia 5 kpl, ikäluokassa 40-49 vastaajia 30 kpl ja ikäluokassa 50-vuotiaista yli 60-vuotiaisiin vastaajia 37 kpl. 1=en koskaan, 2=kerran tai pari vuodessa, 3=kerran tai pari kuukaudessa, 4=kerran tai pari viikossa, 5=päivittäin

Jos olet kohdannut viimeisen vuoden aikana vaikeuksia työsi ja em. elämänalueiden yhteensovittamisessa, mistä tekijöistä arvelet ongelmien johtuvan (voit valita useamman vaihtoehdon)? N=63



Kuva 26. Jos olet kohdannut viimeisen vuoden aikana vaikeuksia työsi ja em. elämänalueiden yhteensovittamisessa, mistä tekijöistä arvelet ongelmien johtuvan (voit valita useamman vaihtoehdon)?

Syrjintä tai epäasiallinen käytös

- Yht. 7 henkilöä joko havainnut tai itse kokenut syrjintää
- Avovastauksissa esille tuotu syy: Ikä, sukupuoli, eriävät mielipiteet tai henkilön kokeminen hankalaksi.
- 6 henkilöä vastasi, että syrjintä tapahtunut esihenkilön toimesta.
- 6 henkilöä vastasi, että Akatemiassa on ryhdytty toimenpiteisiin syrjinnän osalta.
- Yht. 8 henkilöä havainnut ja yht. 8 henkilöä itse kokenut häirintää tai epäasiallista käytöstä työyhteisössä
- Avovastauksissa esille tuotu syy: Epäasiallinen puhetyyli, henkilön tai hänen ominaisuuksien tai työtavan arvostelu, väheksyminen.
- 7 henkilöä vastasi, että häirintä tapahtunut työtoverin toimesta.
- 3 henkilöä vastasi, että Akatemiassa on ryhdytty toimenpiteisiin häirinnän osalta.
- Yht. 3 henkilöä havainnut ja yht. 5 henkilöä itse kokenut epäasiallista kielenkäyttöä. Perusteet joihin epäasiallinen kielenkäyttö vastaajan mielestä kohdistunut:
- Eniten asemaan työyhteisössä liittyen

- Muut perusteet: sukupuoli, alkuperä tai kansalaisuus, uskonto tai vakaumus, henkilökohtaiset ominaisuudet tai muu syy.

Toimitilojen toimivuuteen liittyvät arviot tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden osalta

- Yht. 82 prosenttia vastaajista (N=72) koki, että Akatemian nykyiset toimintatavat (lähi-, etä- ja hybridityön käytännöt ja linjaukset) tukevat henkilöstön tasa-arvoista ja yhdenvertaista osallistumista ja työskentelyä erittäin hyvin tai melko hyvin.
- Yht. 53 prosenttia vastaajista (N=72) koki, että Akatemian toimitiloissa saavutettavuus (tilojen esteettömyys, kuuloon ja näköön liittyvä toimivuus tai muu saavutettavuusnäkökulma) toimi erittäin hyvin tai melko hyvin. 36 % vastasi 'ei osaa sanoa'.
- Yht. 63% vastaajista (N=71) koki, että toimitilojen työskentelyolosuhteet ovat samanlaiset aiempaan verrattuna toimitilojen tiivistämisen jälkeen. 23% koki, että työskentelyolosuhteet olivat heikommät ja 14% koki, että ne olivat paremmät aiempaan verrattuna.
- Työskentelyolosuhteiden parantumisen syitä: vastuualuerajat ylittävien ja muiden kohtaamisten lisääntyminen, vapaus/joustavuus valita työpiste.
- Työskentelyolosuhteiden heikentymisen syitä: työpisteen (heikompi) ergonomia, vaihtuva työpiste/työtila, tiimin hajautuminen.