

Suomen Akatemian  
tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuus-  
suunnitelma

Voimassa 1.1.2019 – 31.12.2020

<b>Johdanto</b>	4
Tiivistelmä: Suomen Akatemian toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuosille 2019–2020	6
<b>1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kytkeminen osaksi Akatemian arkea</b>	7
<b>2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa</b>	9
2.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa	10
2.1.1 Toimielinten sukupuoli- ja ikäjakaumat	10
2.1.2 Rahoituksen saajien sukupuoli- ja ikäjakaumat	11
2.1.3 Paneelien sukupuolijakaumat	14
2.2 Arvio aikaisempaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyneiden toiminnallisten toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista	16
2.3. Toimenpiteet toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	18
2.3.1 Määritellään keinot yhdistää työ ja perhe kaikissa rahoitusmuodoissa	18
2.3.2 Liikkuvuusedellytyksen sukupuoli- ja ikävaikutukset selvitetään	19
<b>3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Suomen Akatemian hallintovirastossa</b>	20
3.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne Suomen Akatemian hallintovirastossa	20
3.2 Arvio aikaisempaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista	20
3.3. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi hallintovirastossa	23
3.3.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen urakehityksessä ja palkkauksessa	23
3.3.2 Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen Akatemian tiloissa ja toiminnoissa	24
<b>4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön ja -suunnittelun organisointi ja prosessi Suomen Akatemiassa</b>	26
<b>Liitteet:</b>	
Liite 1.	
1. Suomen Akatemian hallintoviraston tasa- arvotilanne ja yhdenvertaisuustilanne 2018	28
1.1 Henkilöstön kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	28
1.2 Syrjinnän ja häirinnän ehkäisy ja poistaminen	30
2. Henkilöstörakenne ja palvelussuhteiden laji	31
2.1 Rekrytointi ja vaihtuvuus	32
2.2 Palvelussuhderakenne	33
2.3 Ikärakenne	33
2.4 Koulutusrakenne	34
3. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	35



3.1 Osa-aikaisten osuus	35
3.2 Perhevapaat	36
Liite 2.	
2. Suomen Akatemian palkkakartoitus 2018 ja vertailutiedot 2017–2016	36
2.1 Palkkarakenne	37
2.2 Säännöllisen työajan ansion vertailu	41
Liite 3 Kysely vastuullisesta työpaikkakäyttäytymisestä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta	44



## Johdanto

Suomen Akatemia on strategiansa mukaisesti sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteena on, että se on osa Akatemian työn arkea, ydinprosesseja ja niiden seuranta. Suomen Akatemia työnantajana edistää henkilöstönsä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja viranomaisena varmistaa ja edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan, kuten tutkimusrahoitustoiminnassa. Akatemian hyväksymiä tiedepoliittisia tavoitteita tutkimusrahoituspäätöksiä tehtäessä ovat 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 yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. **Tällä suunnitelmakaudella 2019-2020 painopisteenä on Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön prosessien ja mittareiden kehittäminen ja toimeenpanon vastuuttaminen.**

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

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

Tämä suunnitelma syventää aikaisempaa Suomen Akatemian tasa-arvosuunnittelua siten, että sukupuolten tasa-arvon lisäksi suunnitelma sisältää selvityksen ja toimenpiteet myös yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma jakautuu toiminnalliseen, erityisesti tutkimusrahoitustoimintaan keskittyvään osioon ja hallintoviraston henkilöstöpoliittiseen osioon. Toimenpiteiden osalta suunnitelmaan on kirjattu aikataulut, ehdotukset vastuutahoiksi, resurssit, tiedottaminen ja seuranta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut YT-toimikunnan käsittelyssä 6.6.2019. Sitä on käsitelty Akatemian johtoryhmässä sekä laajennetussa johtoryhmässä. Suunnitelmaan sisältyvät tavoitteet ja toimenpiteet käydään läpi yhdessä henkilöstön kanssa ja lähijohtajia 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 sekä tukee koko Akatemiaa toimenpiteiden toteutumisessa. Lisäksi työryhmä arvioi vuosittain toimenpiteiden tuloksia sekä päivittää suunnitelmaa tarvittavilta osin ja asettaa tavoitteet vuodeksi eteenpäin. Tarkasteluajankohta on vuosittain tammi-maaliskuu. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvitykset laaditaan kahden vuoden välein.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä raportoi vähintään vuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tuloksista ja uusista tavoitteista Akatemian johtoryhmälle sekä YT-ryhmälle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on nähtävissä Santrassa ja Akatemian kotisivuilla. Suunnitelma on myös käännetty ruotsiksi ja englanniksi.



## Tiivistelmä: Suomen Akatemian toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuosille 2019–2020

Toimenpiteet kuvataan tarkemmin luvuissa 2, 3.3. ja 4.3.

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

- Suunnitellaan systemaattinen tiedonkeruu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa ja henkilöstössä ja kootaan seurannan mittarit.
- Kehitetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää ja koulutusta Akatemiassa.
- Edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Akatemian käsitteistössä.

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

- Määritellään keinoja, joilla tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista sekä naisten tutkijanuraa kaikissa rahoitusmuodoissa.
- Selvitetään liikkuvuusvaatimuksen vaikutusta hakijoiden määrään sekä sukupuolijakaumaan.

### ***Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen hallintoviraston henkilöstön osalta***

- Edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta urakehityksessä ja palkkauksessa.
- Parannetaan työympäristön esteettömyyttä tilaratkaisuilla.

# 1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kytkeminen osana Akatemian arkea

Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteena on, että se on osa Akatemian työn arkea, ydinprosesseja ja niiden seuranta. Tavoitteen toteutumiseksi Akademia kehittää suunnitelmakaudella 2019–2020 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön prosesseja sekä viestintää ja henkilöstönsä osaamista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista on tarkasteltu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä alkuvuodesta 2019 ja analyysin tulokset on sisällytetty tähän suunnitelmaan. Aineistona on käytetty tietoja aiempien suunnitelmien toimenpiteiden toteuttamisesta, VM-Baron henkilöstökyselyä, Akatemian vastuullisen työpaikkakäyttämisen kyselyn tuloksia sekä tutkimusrahoitustoimintaan liittyviä tilastoaineistoja.

Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä kehittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta ja tiedonkeruuta systemaattisemmaksi. Tällä pyritään suunnittelemaan ja seuraamaan toimenpiteitä niin tasa-arvo- kuin yhdenvertaisuuslain velvoitteiden mukaan. Myös henkilöstön ja sidosryhmien osallistamista Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön tulee kehittää.

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

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä on tunnistanut seuraavat toimenpiteet keskeisiksi kehittämiskohteiksi.

<b>Toimenpide 1</b> Suunnitellaan systemaattinen tiedonkeruu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Akatemian tutkimusrahoitustoiminnan ja henkilöstön osalta sekä kehitetään seurannan mittarit. Henkilöstön osalta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen arvioinnissa kiinnitetään erityistä huomiota määräaikaisten, eri ammattiryhmien sekä eri ikäisten kokemuksiin ja niiden seurantaan.	
<b>Aikataulu</b> 1/2020 mennessä	<b>Ehdotus vastuutukseksi</b> Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä ja STAN ja hallinnon vastuualue.
<b>Tiedottaminen</b> Tiedonkeruun toimenpiteet ja indikaattorit tiedotetaan Akatemian intrassa eli Santrassa sekä laajennetun johtoryhmän kokouksessa tammikuussa 2020.	



**Seuranta**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä ennen seuraavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistä keväällä 2020.

**Toimenpide 2**

Kehitetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää ja koulutusta Akatemiassa. Akatemian intranettiin Santraan lisätään vuoden 2020 aikana oma aihealue tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja aka.fi-sivuille ”Vastuullisen tieteen” kokonaisuus, jonka yhtenä osana kuvataan sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Tämän kokonaisuuden muodostaminen edellyttää keskustelua koko Akatemian tasolla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä tukee Akatemiassa käytävää keskustelua Vastuullisesta tieteestä.

**Aikataulu**

12/2020 mennessä

**Ehdotus vastuutukseksi**

Viestinnän vastuualue, RAHKA- ja TIMO-verkosto sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä.

**Tiedottaminen**

Santra ja www.aka.fi -sivuilla.

**Seuranta**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.

**Toimenpide 3**

Edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Akatemian käsitteistössä. Toteuttaakseen Suomen kielen lautakunnan suositusta sukupuolineutraalin kielenkäytön edistämiseksi ja luopumisesta esim. mies-päätteisistä nimikkeistä<sup>1</sup> Akatemia käy läpi käytössään olevat ihmisiin liittyvät käsitteet, nimikkeet ja visuaalisen ilmeensä ja uudistaa sitä sukupuolen moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden näkökulmaa vahvistaen. Kevään 2021 hauissa on käytössä ihmisten monimuotoisuutta viestivä kirjallinen ja visuaalinen ilme.

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä tarkastelee Akatemiassa käytetyt nimikkeet ja tekee ehdotuksen sukupuolittuneiden nimikkeiden korvaamisesta neutraaleilla nimikkeillä.
- Akatemian käyttämiin lomakkeisiin lisätään muita sukupuolivaihtoehtoja nainen- ja mies-kategorioiden lisäksi.

1

[https://www.kotus.fi/ohjeet/suomen\\_kielen\\_lautakunnan\\_suosituksia/kannanotot/sukupuolineutraalin\\_kielen\\_kayton\\_edistaminen](https://www.kotus.fi/ohjeet/suomen_kielen_lautakunnan_suosituksia/kannanotot/sukupuolineutraalin_kielen_kayton_edistaminen)



Tehdyt muutokset dokumentoidaan ja tallennetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän eduuni- työtilaan.	
<b>Aikataulu</b> 1/2021 mennessä	<b>Ehdotus vastuutukseksi</b> Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, hallinnon vastuualue, RAHKA-tiimi ja viestintä.
<b>Tiedottaminen</b> Akatemian intrassa Santrassa sekä ulkoisilla aka.fi -sivuilla.	
<b>Seuranta</b> Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.	

## 2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa

Suomen Akatemian tutkimusrahoitusta koskevat päätökset tehdään tieteellisissä toimielimissä, Akatemian hallituksessa tai jaostoissa. Päätösten perusteissa ja valmistelun linjauksissa sovelletaan Akatemian hallituksen vuosittain hyväksymässä Tutkimusrahoituspäätösten perusteet -asiakirjassa esitettyjä linjauksia ja tutkimuspoliittisia tavoitteita. Tällaisia ovat esimerkiksi nuorten ja naisten tutkijanauran edistäminen ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen tutkimuksessa. Päätöksenteossa huomioidaan myös muut Akatemian hallituksen ja toimikuntien hyväksymissä asiakirjoissa (toiminta- ja taloussuunnitelmat, strategiset asiakirjat, tasa-arvosuunnitelmat 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 tutkijanauran edistäminen -työryhmän (pj. professori Leena Peltonen-Palotie) selvitykset tutkijakoulujen, tutkimuslaitosten ja huippuyksiköiden tasa-arvotilanteesta olivat uraa uurtavia ja johtivat konkreettisiin toimenpiteisiin. Lisäksi Akatemia on yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa toiminut aktiivisesti Euroopan komission niin kutsutussa Helsinki Group on Women and Science -työryhmässä (nykyään ERACin yhteydessä toimiva Standing Working Group (SWG) on Gender in Research and Innovation), joka perustettiin Suomen ensimmäisellä komission puheenjohtajuuskaudella vuonna 1999 Hanasaarella.

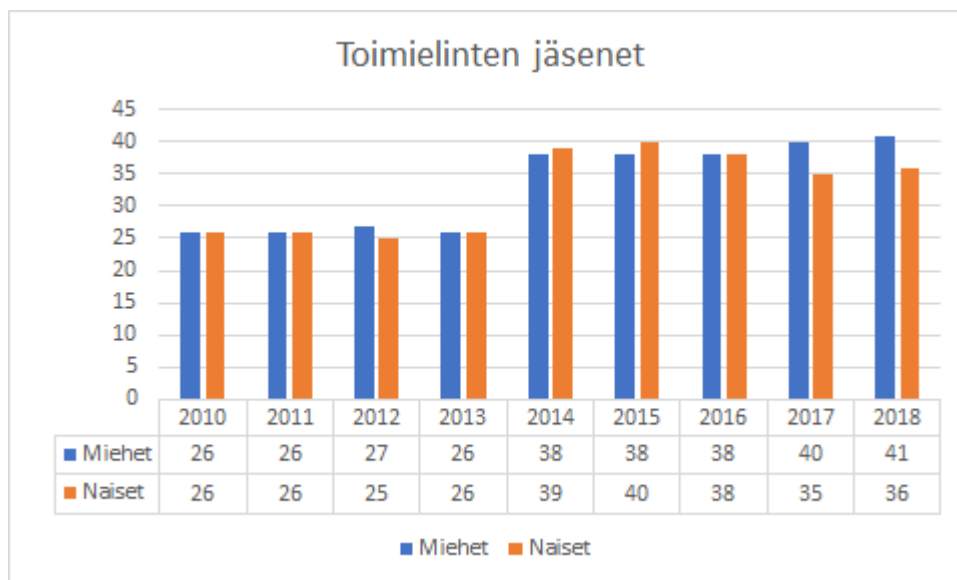
Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tutkimus- ja innovaatiotoiminnassa on edelleen tärkeää Eurooppa-tason toiminnassa ja painottuu näiden teemojen integrointiin Horisontti Eurooppa -puiteohjelman suunnittelussa. Tulevaisuuden tärkeitä teemoja ovat rakenteellinen ja institutionaalinen muutos tasa-arvon edistämiseksi, yhdenvertaisuustyö tutkijayhteisössä, digitalisaation tasa-arvo-olottuvuus sekä naiset innovaatiotoiminnassa.

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

## 2.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa

### 2.1.1 Toimielinten sukupuoli- ja ikäjakaumat

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 kumpiakkin vähintään 40 prosenttia. Kaikissa tieteellisissä toimielimissä on naisia ja miehiä tasapuolisesti edustettuina. Koko periodilla vuosina 2010–2018 naisten osuus on ollut keskimäärin 49% ja miesten 51%.



Kuva 1. Miesten ja naisten määrä Suomen Akatemian toimielimissä (hallitus ja tieteelliset toimikunnat vuosina 2010–2018 sekä strategisen tutkimuksen neuvosto ja tutkimusinfrastruktuurikomitea vuosina 2014–2018).

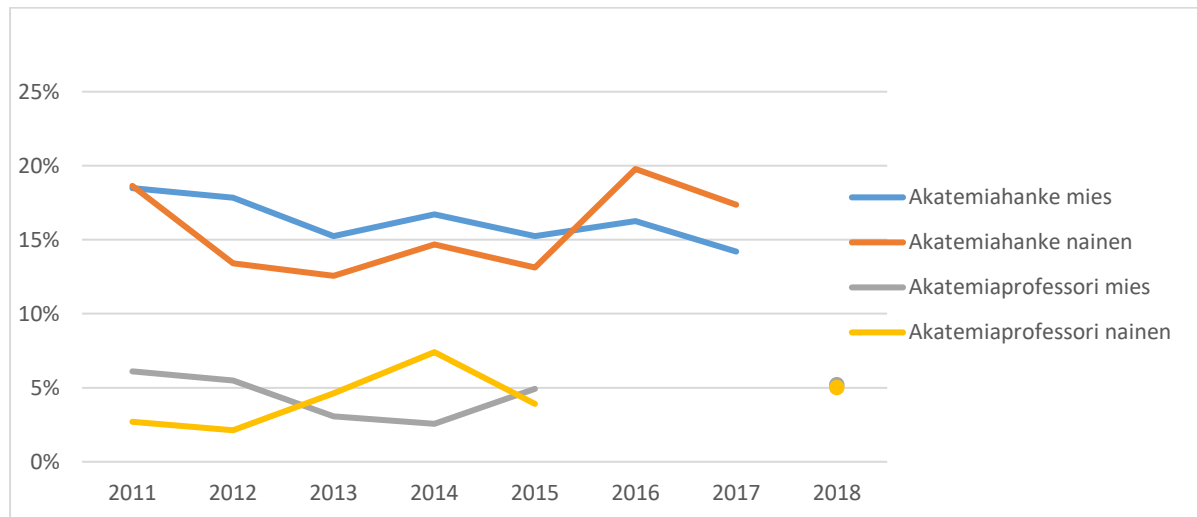
## 2.1.2 Rahoituksen saajien sukupuoli- ja ikäjakaumat

Akatemia on pitkään seurannut naisten tutkijanuran kehittymistä vuosittain. Naisten osuus hankejohtajista on kehittynyt viime vuosina myönteisesti. Vuonna 2018 rahoituksen saaneista hankejohtajista 38 prosenttia oli naisia. Akatemiaturkijan tehtäviin valituista 43 prosenttia oli naisia.

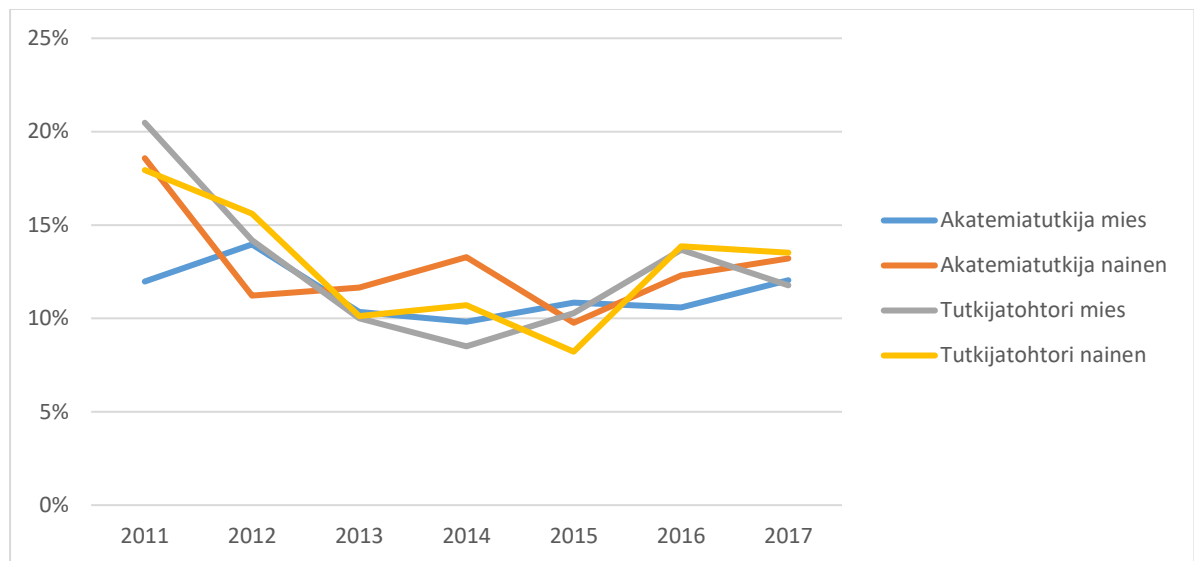
Rahoitusmuoto	2016		2017		2018	
	kpl	%	kpl	%	kpl	%
Akatemiahanke	66 (224)	29	108 (288)	38	88 (230)	38
Akatemiaturkijan tehtävä	25 (65)	38	31 (67)	46	28 (65)	43
Tutkijatohtorin tehtävä	39 (98)	40	61 (124)	49	50 (100)	50

Taulukko 1. Naisten osuus Akatemian syyskuun hauissa perusrahoitusmuodoissa 2016–2018 (kpl ja %, tilanne 31.12.2018). Lähde Suomen Akatemian tilinpäätös vuodelta 2018, s. 72.

Edellinen taulukko kuvaa kehitystä kolmen vuoden perspektiivillä. Kuvat 3 ja 4 valottavat kehitystrendejä pidemmältä ajalta eli vuodesta 2010 lähtien. Suomen Akatemian rahoittamien hakemusten läpimenoprosentit sukupuolittain ovat seuraavat:



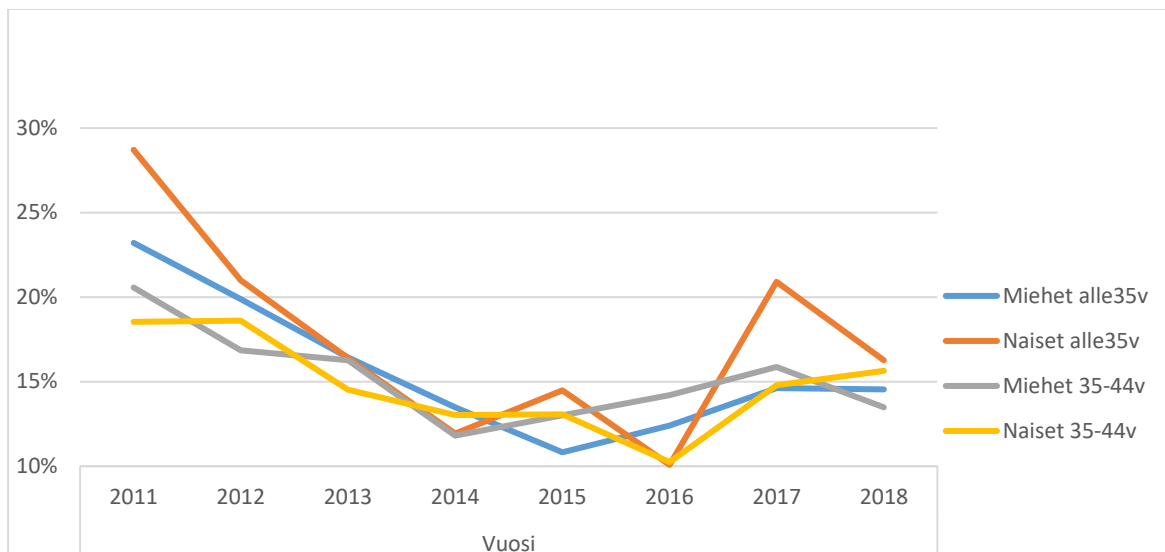
Kuva 3. Suomen Akatemian rahoittamien akatemiahanke- ja akatemiaprofessorihakemusten läpimenoprosentit sukupuolittain vuosina 2010–2018.



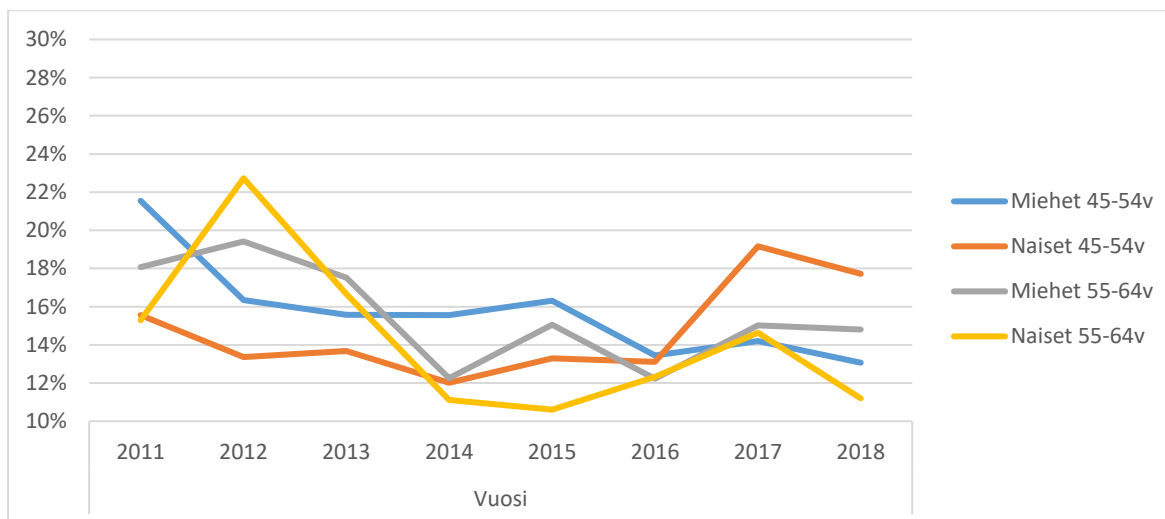
Kuva 4. Suomen Akatemian rahoittamien akatemiaturkija- ja tutkijatohtorihakemusten läpimenoprosentit sukupuolittain vuosina 2010–2018.

Kun verrataan naisten ja miesten osuutta tutkimusrahoituksen saaneista heidän osuuteensa hakijoina (nk. läpimeno eli "success/funding rate"), ovat erot tasoittuneet useimmissa rahoitusmuodoissa ja tieteellisten toimikuntien päätöksissä. Akatemiahankkeiden rahoituksessa naiset saavuttavat miesten tason läpimenoprosenteissa vuoden 2015 jälkeen. Akatemiaturkijarahoituksen osalta naisten ja miesten läpimenoprosenttien tasapuolinen sukupuolikajauma toteutuu jo muutamaa vuotta aikaisemmin. Tutkijatohtoreiden osalta erot ovat pysyneet melko pieninä koko tarkastelujakson ajan.

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



Kuva 5. Suomen Akatemian myönteisten rahoituspäätösten jakautuminen sukupuolen mukaan ikäryhmittäin 2011–2018 (alle 35 v. ja 35–44 v.)



Kuva 6. Suomen Akatemian myönteisten rahoituspäätösten jakautuminen sukupuolen mukaan ikäryhmittäin 2011–2018 (45–54 v. ja 55–64 v.)

Kuvissa 5 ja 6 nähdään sukupuolen mukainen kehitys myöntöpäätöksissä ikäryhmittäin. Suhteellisen selkeänä trendinä on kahden nuorimman ikäryhmän myöntöpäätösten osuuden selkeä lasku vuosikymmenen alkupuoliskolla. Yhtä selvää laskevaa trendiä ei vanhemmista ikäluokista voi hahmottaa, vaikka laskua on toki näissäkin ikäryhmissä tapahtunut.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta huomio kiinnittyy vähintään 55 vuotta täyttäneisiin naisiin. Lukuunottamatta vuosia 2012, 2016 ja 2017 tämän ikäryhmän naiset menestyivät haussa saman ikäluokan miehiä heikommin ja myöntöpäätösten yleinen taso on myös varsin matala. Kuvien 5 ja 6 ulkopuolelta voi todeta, että muodollisen eläkeiän 65 vuotta saavuttaneille naisille ei ole myönnetty tutkimusrahoitusta vuoden 2013 jälkeen. Vastaavasti tämän ikäluokan mieshakijoista 7–13

prosenttia on saanut myönteisen rahoituspäätöksen vuosittain. Vuosikymmenen aikana toteutunut tasa-arvokehitys selittyikin naisten menestyksellä nuoremmissa ikäluokissa.

Akatemia avaa akatemiaprofessorihakuja 2–3 vuoden välein. Tehtävään oli vuoden 2017 aiehaussa 193 hakijaa, joista naisten osuus oli 21 prosenttia. Varsinaiseen hakuun kutsuttiin 33 hakijaa, joista naisten osuus oli 25 prosenttia. Vuonna 2018 nimitettiin uusia akatemiaprofessoreita 10, joista naisten osuus oli 20 prosenttia.

Akatemiaprofessorien tehtäviin nimitettävistä valta-osa on ollut miehiä. Ilmiö heijastaa tehtävään hakevien henkilöiden sukupuolijakaumaa, jossa naiset ovat olleet vähemmistönä. Yksi syy naisten osuuden suhteelliseen pienuuteen on se, että muutokset professorikunnassa tapahtuvat hitaasti, koska vaihtuvuus vuosittain on pientä.

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

### 2.1.3 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. Verkoston toiminta on parhaillaan kehitysvaiheessa, mutta AcademiaNet-tietokanta on edelleen käytettävissä asiantuntijoiden rekrytointiin.

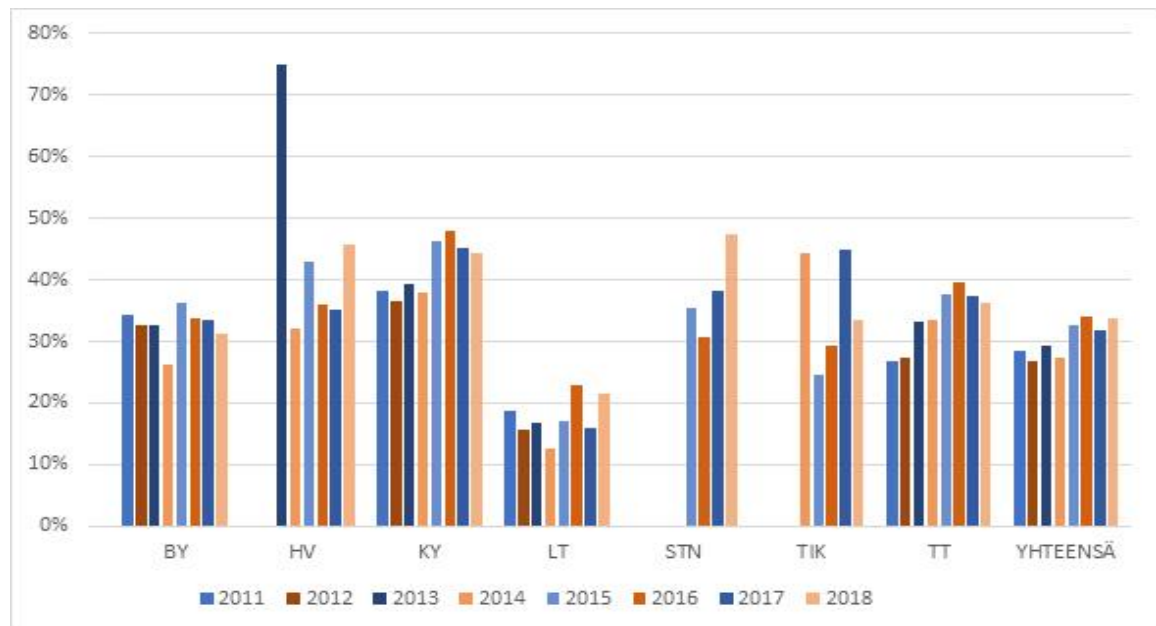
	Yksikkö/Vastuualue					Yht.
	KY*	LT*	BY*	TT*	STN*	
Paneelien lkm	25	28	10	13	3	79
Panelistien lukumäärä	165**	185	81	101	25	557
Naisten osuus panelisteista	49 %	17 %	42 %	45 %	48 %	
Lausuntojen määrä	1 557	915	873	847	247	4439
Ulkomaisten osuus (%)	99 %***	100 %	100 %	100 %	64 %	
Kansalaisuudet (määrät)	18***	21	18	17	8	

Taulukko 2. Vuonna 2018 järjestettyjen paneelien tiedot toimikuntien ja STN:n vastuualueilla

- \*) KY: kulttuurin ja yhteiskunnan tutkimuksen yksikkö, LT: luonnontieteiden ja tekniikan tutkimuksen yksikkö, BY: biotieteiden ja ympäristön tutkimuksen yksikkö, TT: terveyden tutkimuksen yksikkö, STN: strategisen tutkimuksen yksikkö,  
 \*\*) sisältää vain KY:n omien paneelien panelistit, ei yhteispaneelien jäseniä  
 \*\*\*) panelisteista, perustuu asiantuntijan organisaation sijaintimaahan, ei asiantuntijan kansalaisuuteen

Akatemiaohjelma -yksikkö (AOY)/Tutkimusrahoituksen kehittäminen -vastuualue (TUKE)						
	AOY/TUKE	TUKE profiloitusrahoitus	TUKE Lippulaivat	TUKE infrastruktuurit	TUKE huippuyksiköt	yht.
Paneelien lkm	4	1	4	1	ei hakua	10
Panelistien lukumäärä	26	6	26	12		70
Naisten osuus panelisteista	42 %	50 %	35 %	33 %		
Lausuntojen määrä	173	14	34	58		279
Ulkomaisten osuus	98 %	100 %	92 %	100		
Kansalaisuudet (määrät)	12	6	12	7		

Taulukko 3. Naisten osuus arvioitsijoista vuonna 2018 järjestetyissä paneeleissa (Lähde Suomen Akatemian tilinpäätös vuodelta 2018, s. 62).



Kuva 10. Naisten osuus panelisteista eri vastuualueilla 2011–2018 (%).

Tasa-arvotyöryhmä olisi halunnut tarkastella panelistien sukupuolijakauman lisäksi ikäjakaumaa, mutta toistaiseksi Akatemian tietojärjestelmistä ei ikäjakaumasta saa luotettavaa tietoa. Jatkossa

kannattaakin pohtia toimenpiteitä sille, miten luotettavampaa tietoa panelistien iästä olisi mahdollista saada.

## 2.2 Arvio aikaisempaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyneiden toiminnallisten toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä on kokouksissaan keskustellut Akatemian tasa-arvosuunnitelmaan 2016–2018 sisältyneiden toimenpiteiden toteutumisesta sekä koonnut tietoja olemassaolevien tietolähteiden pohjalta (katso edellinen luku).

Nämä edellisen suunnitelman toimenpiteet, joita ei ole toteutettu suunnitelmakaudella 2016-2018, sisällytetään uuden suunnitelmakauden toimenpiteisiin ja otetaan erityisesti huomioon Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seurannan mittareita kehitettäessä (tämän suunnitelman toimenpiteisiin 1 ja 2 sivuilla 5 ja 6):

- Tutkimusrahoitukseen liittyvä päätöksenteko on läpinäkyvää ja huomioi vanhempainvapaakatkokset tutkijanuralla.
- Tutkijanaisten tuominen esiin viestinnässä.
  - Laaditaan selvitys, jossa Akatemian rahoituksen saajien sukupuolijakaumaa verrataan koko Suomen tutkijakuntaan.
- Seurataan Akatemian kärkihankkeiden ja nuorille tutkijoille suunnatun lisärahoituksen vaikutuksia hakijajoukon sukupuoli- ja ikäjakaumaan.

### 1) Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen tutkimusrahoituspäätöksissä

**Tavoite:** Akatemia sitoutuu jatkamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan.

**Toimenpide:** Päätöksentekuelimet seuraavat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista tutkimusrahoituksesta päätettäessä. Erityisesti seurataan uusien rahoitusmuotojen tai nykyisiin tehtyjen muutosten vaikutusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen (erityisesti seurataan rahoituksen hakijoiden ja saajien ikää ja kansalaisuutta).

**Arvio:** Akatemian tasa-arvosuunnittelun tavoitteena on ollut nostaa vähemmistösukupuolen osuus tutkimustehtävissä työskentelevistä vähintään 40 prosenttiin kaikissa rahoitusmuodoissa. Akatemiatutkijan ja tutkijatohtorin tehtävissä tavoite on saavutettu (katso kuva 4).

Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen seuranta rahoituspäätöksissä on toteutettu jo vakiintuneeseen tapaan. Suomen Akatemian tilinpäätöksessä raportoidaan vuosittain naisten ja miesten läpäisyprosentit rahoitusinstrumenteittain. Sen sijaan systemaattista seuranta siitä, millainen on rahoituksenhakijoiden ikäjakauma ja mitä kansallisuuksia he edustavat, ei ole toistaiseksi



toteutettu muuten kuin osana tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistä ja siihen liittyvää selvitystyötä.

Strategisen tutkimuksen vastuualueella yhtenä kehittämiskohteena oli vuonna 2018 sukupuolten välinen tasa-arvo. Naisten osuus strategisen tutkimuksen neuvoston konsortioiden johdossa on kehittynyt myönteiseen suuntaan, joskin hitaasti. Vuosina 2015—2018 strategisen tutkimuksen ohjelmiin valituista kaikkiaan 45 konsortioista 18:ssä (40 %) johtajana on nainen. Kestävän kasvun avaimet -ohjelman täydentävässä haussa vuonna 2018 toteutettiin kokeilu, jossa hakijakonsortion kokoonpanon sukupuolijakauma otettiin huomioon myös hakemusarvioinnissa. Hakijoita ohjeistettiin kokoamaan konsortiot sukupuolijakaumiltaan tasapainoisiksi. Siinä tapauksessa, että hakija ei katsonut voivansa päästä sukupuolijakaumaltaan tasapainoiseen kokoonpanoon, hänelle varattiin mahdollisuus antaa selvitys epätasapainon syistä. Kokeilun tulokset olivat positiivisia ja haussa valittujen neljän konsortion 23 osahankejohtajasta 12 oli naisia. Sama edellytys konsortion sukupuolijakauman tasaisuudelle sisällytettiin myös STN:n vuoden 2019 ohjelmahakuihin.

## 2) Rahoituskauden pidentäminen tarvittaessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

**Tavoite:** Rahoituskautta pidennetään hakemuksesta hankkeessa työskentelevän tutkijan äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan taikka varusmies- tai siviilipalvelun johdosta. Lisäksi rahoituskautta voidaan pidentää muusta erityisestä syystä, esimerkiksi pitkäaikaisen sairauden johdosta.

**Toimenpide:** Mahdollisuudesta rahoituskauden pidennykseen tiedotetaan hakujen yhteydessä.

**Arvio:** Rahoitusmuodoissa, joissa rahoitetaan yhden henkilön tekemää tutkimusta, on rahoituskauden pidentäminen perustelluista syistä jo täysin vakiintunut käytäntö. Myös akatemiahankkeiden osalta hankkeen rahoituskautta voidaan jatkaa esimerkiksi perhevapaiden pidennyksen verran. Perustellut syyt rahoituskauden pidentämiseen on kirjattu Akatemian tutkimusrahoituspäätösten perusteisiin, joihin hakuilmoituksissa viitataan. Tältä osin toimenpide on toteutettu.

Sen sijaan ohjelma- ja konsortiomuotoisten rahoitusinstrumenttien, kuten strategisen tutkimuksen neuvoston rahoituksen ja lippulaivarahoituksen, yhteydessä ei ole vielä määritelty toimintaperiaatteita siitä, miten työn ja perheen yhteensovittamista ja erityisesti naisten tutkijanuraa voidaan tukea rahoituskautta pidentämällä tai muilla keinoin.

## 3) Arviointipaneelien sukupuolijakauman tasoittaminen

**Tavoite:** Akatemia pyrkii määrätietoisesti lisäämään naisten osuutta hakemusten arvioinnissa käytettävissä asiantuntijoissa tavoitteena tasapuolinen sukupuolijakauma arviointipaneeleissa.

**Arvio:** Se, että paneelien sukupuolijakaumaa seurataan aktiivisesti, tukee pyrkimystä koota sukupuolijakaumaltaan mahdollisimman tasaisia paneeleja. Vaikka joillain aloilla on edelleen vaikea rekrytoida naispuolisia arvioitsijoita, siihen pyritään kaikilla vastuualueilla. Jatkossa olisi hyvä pohtia,

millaisia toimia tarvittaisiin, jotta naispuolisia panelistiehdokkaita löytyisi enemmän myös aloilla, joilta heitä on vaikea löytää.

#### 4) Liikkuvuusedellytyksen sukupuolivaikutusten selvittäminen

**Tavoite:** Akatemian hallitus päätti v. 2016 tarkentaa tutkijatohtorin ja akatemiatutkijan hakukelpoisuutta liikkuvuusedellytyksellä. Hakijan tulee hakea rahoitusta joko toiseen tutkimusympäristöön kuin missä on tehnyt väitöskirjatyönsä, tai vaihtoehtoisesti työskennellä ennen haun päättymistä vähintään puoli vuotta toisessa tutkimusympäristössä. Tästä liikkuvuusvaatimuksesta voidaan poiketa vain erityisestä syystä.<sup>2</sup>

**Arvio:** Selvitystä liikkuvuusvaatimuksen sukupuolivaikutuksista ei vielä ole laadittu. Selvityksen laatiminen sisältyy nyt tämän suunnitelman toimenpiteisiin (katso luku 2.3.2.).

## 2.3. Toimenpiteet toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

### 2.3.1 Määritellään keinot yhdistää työ ja perhe kaikissa rahoitusmuodoissa

<p><b>Toimenpide 1</b></p> <p>Suomen Akatemia määrittelee keinot, joilla tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista sekä naisten tutkijanuraa kaikissa rahoitusmuodoissa sekä käynnistää vuoropuhelun mahdollisista toimista myös strategisen tutkimuksen neuvoston kanssa. Erityisesti pohditaan, millaisin ehdoin ja perustein rahoituskauden pidentämiskäytäntöjä voidaan soveltaa uusiin rahoitusinstrumentteihin tai onko kehitettävissä muita keinoja, joilla tuetaan naisten ja miesten mahdollisuuksia edetä tutkijan urallaan ja toteuttaa perhepoliittisia oikeuksiaan.</p>	
<p><b>Aikataulu</b></p> <p>Työ käynnistetään 8/2019 ja toimintaperiaatteet sekä niihin liittyvä ohjeistus julkistetaan 2/2020 mennessä.</p>	<p><b>Ehdotus vastuutukseksi</b></p> <p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, lakimiestiimi, RAHKA-ydintiimi, taloushallinto.</p>

<sup>2</sup> Tasa-arvovaltuutettu teki Suomen Akatemialle selvityspyynnön vuonna 2016 liittyen tutkijan tehtävien uusiin hakuehtoihin (ml. liikkuvuusedellytys). Tasa-arvovaltuutetulta oli pyydetty kannanottoa siitä, ovatko Akatemian uudet tutkijan tehtävien rahoitukseen tehdyt linjaukset perheellisiä hakijoita syrjiviä. Akatemia selvitti asiaa ja totesi, että liikkuvuusedellytys ei aseta perheellisiä hakijoita muita huonompaan asemaan. Akatemian antama selvitys (diaarinumero AKA/10/03.04.00/2016) oli tasa-arvovaltuutetun mielestä riittävä eikä siten johtanut lisätoimiin. Tästä huolimatta Akatemian tasa-arvosuunnitelmaan 2016-2018 kirjattiin toimenpide, että liikkuvuusedellytyksen vaikutukset hakijoiden määriin sekä sukupuolijakaumaan tullaan selvittämään.



<b>Tiedottaminen</b> Akatemian intrassa Santrassa sekä ulkoisilla aka.fi -sivuilla.
<b>Seuranta</b> Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.

### 2.3.2 Liikkuvuusedellytyksen<sup>3</sup> sukupuoli- ja ikävaikutukset selvitetään

<b>Toimenpide 1</b> Liikkuvuusedellytyksen vaikutus hakijoiden määriin sekä sukupuolijakaumaan selvitetään. Lisäksi tarkastellaan myös iän ja kansallisuuden mahdollisia vaikutuksia siihen, minne ja kuinka pitkäksi aikaa liikutaan.	
<b>Aikataulu</b> Työ käynnistetään 8/2019 ja selvitys on valmis 12/2019.	<b>Ehdotus vastuutukseksi</b> STAN, RAHKA-ydintiimi ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.
<b>Tiedottaminen</b> Akatemian intrassa Santrassa sekä ulkoisilla aka.fi -sivuilla.	
<b>Seuranta</b> Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.	

<sup>3</sup> Tutkijatohtori- ja akatemiatutkijalta edellytetään tohtorintutkinnon jälkeistä liikkuvuutta. Liikkuvuusedellytys toteutuu, jos rahoitusta haetaan muuhun tutkimusympäristöön kuin siihen, missä tutkija on tehnyt väitöskirjansa. Jos rahoitusta haetaan samaan tutkimusympäristöön, hakijan tulee olla työskennellyt tohtorin tutkinnon suorittamisen jälkeen vähintään kuuden kuukauden ajan toisessa tutkimusympäristössä, joko ulkomailla tai kotimaassa ([lisätietoja](#)).

### 3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Suomen Akatemian hallintovirastossa

#### 3.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne Suomen Akatemian hallintovirastossa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä on tehnyt selvityksen Akatemian tasa-arvotilanteesta sekä sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin. Akatemia on lisäksi tehnyt kartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä on hyödyntänyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvittämisessä myös toimintakertomuksen henkilötietoja sekä VMBaro-kyselyn tuloksia vuosilta 2017 ja 2018 sekä vuonna 2018 tehtyä erillistä kyselyä vastuullisesta työpaikkakäyttäytymisestä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Työryhmä on ottanut huomioon myös Akatemian kunnioitussääntöjä valmistelleen työpajan tulokset.

Työryhmä on koonnut liitteisiin mm. henkilöstöä kuvaavia tilastoja sukupuolen mukaan eriteltyinä (liite 1). Liitteenä on myös palkkakartoitus (liite 2). Lisäksi liitteenä on tietoja VMBaron tuloksista, jotka kuvaavat muun muassa henkilöstön kokemuksia tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

Akatemian henkilöstöstä on viime vuosina ollut naisia noin 70 prosenttia.. Henkilöstön keski-ikä on 49,4 vuotta, eikä naisten ja miesten välillä ole suurta eroa. Akatemian henkilöstö on keskimäärin hyvin korkeasti koulutettua.

Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvotilanteeseen on ollut korkealla tasolla. Sen sijaan tyytyväisyydessä yhdenvertaisuuteen on ollut hajontaa.

Akatemiassa järjestettiin työpaja vastuullisesta työkäyttäytymisestä, jonka tuloksia ja jatkotoimenpiteitä käsitellään tarkemmin kappaleessa 3.2.

Yhdenvertaisuustilanteen selvittämisessä työryhmä on hyödyntänyt Senaatti-kiinteistön tilaamaa esteettömyyskartoitusraporttia Hakaniemenranta 6:n kiinteistöstä.

#### 3.2 Arvio aikaisempaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Akatemiassa toteutettiin vuonna 2018 organisaatiouudistus, minkä takia suurin osa tasa-arvo- ja työhyvinvointitoimista keskittyi uudistuksen tukemiseen. Edellisen suunnitelman henkilöstöä koskevat toimenpiteet keskittyivät ensisijaisesti tasa-arvon edistämiseen eikä suoranaisia yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä ollut muita kuin yleinen toimenpide syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi.

### Tasa-arvo rekrytoinneissa, työnjaossa ja urakehityksessä:

**Tavoite:** Avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä ja että palveluksessa olisi mahdollisimman tasapuolisesti eri ikäisiä ja molempien sukupuolten edustajia eri tehtävissä. Tavoitteena oli myös se, että kaikilla akatemialaisilla on sukupuolesta tai iästä tai muista henkilöön liittyvistä syistä huolimatta tasavertaiset mahdollisuudet urakehitykseen. Avoinna olevaan tehtävään valittiin pätevin ja ansioituinein hakija iästä ja sukupuolesta riippumatta eikä työhönotossa syrjitä tai suosita ketään. Suunnitelman mukaan ainoastaan naisvaltaisimmissa ryhmissä olisi voitu valita virkaan tai tehtävään lähes yhtä pätevä miespuolinen hakija sukupuolirakenteen tasoittamiseksi.

**Toimenpide:** Hakijoiden ja tehtäviin valittujen henkilöiden sukupuolijakaumaa seurataan vuosittain.

**Arvio:** Tarkasteltaessa tavoitteen toteutumista voidaan todeta, että naisten osuus työnhakijoista on ollut 64 prosenttia ja tehtäviin valituista 76 prosenttia, miesten osuus työnhakijoista oli 36 prosenttia ja tehtäviin valituista 24 prosenttia. Voidaan todeta, että valittujen henkilöiden sukupuolijakauma ei vastaa hakijoiden sukupuolijakaumaa.

Vuonna 2018 naisten osuus on henkilöstöstä ollut 73 prosenttia ja miesten osuus 27 prosenttia. Vuonna 2018 rekrytoitujen uusien henkilöiden ikäjakauma oli 25-58 vuotta.

Käytännössä virkaan tai tehtävään on valittu aina ansioituinein hakija riippumatta hänen sukupuolestaan. Positiivisen erityiskohtelun mahdollistavia linjauksia ei ole enää vuoden 2019 henkilöstösuunnitelmassa.

### Samapalkkaisuus ja palvelussuhteen ehtojen tasa-arvoisuus

**Tavoite:** Samapalkkaisuus eli sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä toteutuu ja palvelussuhteen ehtoja sovelletaan tasa-arvoisesti naisiin ja miehiin.

**Toimenpide:** Palkkartoituksessa tai muutoin ilmi tulevat palkkasyrjintäpäilyt selvitetään nopeasti ja perusteettomat palkkaerot poistetaan.

**Arvio:** Varsinaisia palkkasyrjintäpäilyjä ei Akatemiassa ole esitetty. VMBaron kyselyn mukaan osa henkilöstöstä on kuitenkin tyytymätön erityisesti siihen, muuttuuko palkkaus työsuorituksen muuttuessa sekä siihen, vastaako palkkaus työn vaativuutta.

### Kaikenlaisen syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kieltäminen

**Tavoite:** Syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy.

**Toimenpide:** Epäasiallisen kohtelun<sup>4</sup> tunnistamisesta, käsittelystä ja ehkäisystä keskustellaan avoimesti ja kaikilla on tiedossa epäasialliseen kohteluun puuttumista koskevat menettelytavat ja ohjeet.

**Arvio:** VMBaron kyselyjen vuosien 2017 ja 2018 tulosten perusteella useat akatemialaiset olivat havainneet ja kokeneet epäasiallista kohtelua. VMBaron tulokset eivät indikoineet syrjintää tai häirintää.

**Toteutetut toimenpiteet:** Infotilaisuus *Vuorovaikutustaidot ja vastuullinen työpaikkakäyttäytyminen* 2.5.2018.

Kysely vastuullisesta työpaikkakäyttäytymisestä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kesäkuussa 2018.

Työpaja vastuullisen työpaikkakäyttäytymisen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tuloksista ja jatkotoimenpiteistä toteutettiin marraskuussa 2018.

Työpajan tuotos: Akatemian kultaiset kunnioitussäännöt:

- 1) Kunnioita omaa ja työtoverisi aikaa.
- 2) Kunnioita työtoveriasi ja hänen ammattitaitoaan.
- 3) Kunnioita työympäristöäsi ja vaali rauhallista ja turvallista ilmapiiriä.
- 4) Kunnioita toisen tilaa (henkistä ja fyysistä).
- 5) Kunnioita tietoa ja varmista, että tietosi ja osaamisesi jakautuvat toisillekin.

Kultaisten kunnioitussääntöjen jalkauttaminen käytännöiksi on parhaillaan käynnissä.

Organisaatiouudistuksessa 2018 perustettiin ydintiimit ja niiden toimintaa tukevat verkostot, joiden yhtenä keskeisenä tavoitteena on edistää yhteistyötä ja tiedon ja osaamisen jakautumista yli vastuualuerajojen.

## Työn, perheen ja yksityiselämän yhteensovittaminen

**Tavoite:** Akatemia haluaa tukea henkilöstön mahdollisuutta yhdistää työ-, perhe- ja muu yksityiselämä.

**Toimenpiteet:** Mahdollistetaan mm. joustavia työaikajärjestelyjä (esim. osa-aikatyö, liukumat ja saldovapaa) sekä etätönteon tekemistä.

---

<sup>4</sup> Akatemian kyselyssä ”epäasiallista kohtelua” on käytetty laissa määriteltyä väljemmässä merkityksessä viittaamaan yleisesti vastuuttomaan työkäyttäytymiseen.

Kannustetaan käyttämään perhevapaita ja mahdollistetaan joustavasti palkattomien virkavapaiden käyttöä yksityisasioiden hoitoon.

**Arvio:** VMBaron tuloksien perusteella akatemialaiset ovat tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa yhteensovittaa työtä ja yksityiselämää. Osa henkilöstöstä toivoo kuitenkin joustavampaa teknistä toteutusta (työajanseurantajärjestelmä).

### Akatemian ilmapiirin avoimuus ja kannustavuus

**Tavoite:** Henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti ja työyhteisö arvostaa jokaista jäsentään.

**Toimenpide:** Jatketaan työhyvinvointitoimintaa, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työyhteisön hyvää ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä.

**Arvio:** Tyhy-toiminta on ollut aktiivista. Kohdassa 3 (Kaikenlaisen syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kieltäminen) esitetyt toimenpiteet toteutettiin tasa-arvo- ja tyhy-työryhmän yhteistyönä.

VMBaro-kyselyn tulosten mukaan aktiivista työhyvinvointitoimintaa on pidetty yhtenä Akatemian vahvuutena.

## 3.3. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi hallintovirastossa

### 3.3.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen urakehityksessä ja palkkauksessa

*Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksen 2019 keskeiset tulokset on esitetty palkkausta käsittelevässä liitteessä (liite 2).*

Akatemiassa on työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen yhteistoiminnassa keskusteltu määräaikaisen henkilöstön yhdenvertaisuuden edistämisestä ja mahdollisuudesta vakinaistamispolkujen kehittämiseen tilanteissa, joissa henkilö on pitkään hoitanut tehtävänsä määräaikaisena. Tätä työtä jatketaan ja siten, että sukupuoli- ja ikätasa-arvon näkökulma valtavirtaistetaan prosessiin.

Kaudella 2019–2020 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa keskitytään samapalkkaisuuden edistämiseen palkkakartoituksen kehittämiseen siten, että sukupuoli-, ikä- ja työsuhteen vakinaisuus/määräaikaisuus läpileikkaavat palkkojen tilastollisen tarkastelun.

Palkkakartoituksessa määräaikaisissa ja vakituisissa palvelussuhteissa työskentelevien palkkauksia ja koulutukseen osallistumista verrataan vakinaisissa palvelussuhteissa oleviin ja varmistetaan, ettei määräaikaisuus aiheuta välillisesti syrjiviä käytäntöjä.

#### **Toimenpide 1**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä tarkastelee ja seuraa kokonaispalkkoja ja

henkilökohtaista palkanosaa sukupuolen mukaan. Tarkasteluaineistona käytetään erillisiä palkkaraportteja sekä niiden lisäksi toimintakertomusta ja henkilöstötilinpäätöstä. Ryhmä myös tarkastelee, tuottaako palkkausjärjestelmä ja sen soveltaminen tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia tuloksia myös käytännössä. Erityishuomiota kiinnitetään palvelussuhteen lajiin, koulutukseen ja ikään.

Osana osaamisen kehittämishanketta jokaisen akatemialaisen osaaminen kartoitetaan ja jokaiselle akatemialaiselle laaditaan osaamisen kehittämissuunnitelma sekä tunnistetaan yksilöllinen oppimispolku. Tässä kiinnitetään huomiota tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.

**Aikataulu**

Tehdään osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän työtä. Kts luku 5.

**Ehdotus vastuutukseksi**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä, hallinnon vastuualue.

**Tiedottaminen** Akatemian intranetissä (Santrassa).

### 3.3.2 Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen Akatemian tiloissa ja toiminnoissa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä on tarkastellut Senaatti-kiinteistöjen teettämää esteettömyyskartoitusta Hakaniemenranta 6-kiinteistöön<sup>5</sup>. Tällä suunnitelmalla pyritään parantamaan erityisesti huonokuuloisten työoloja.

**Toimenpide 2:**

Työympäristön esteettömyyttä parannetaan esteettömillä tilaratkaisuilla ja tukemalla mm. huonokuuloisten osallistumista palaveriin. Kokoustiloihin hankitaan induktiosilmukat. Selvitetään henkilöstöltä, aiheuttavatko mahdollisesti muut heikentyneet aistit tarvetta toimenpiteisiin, joilla voidaan tukea työn suorittamista ja osallistumista. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä sekä TYHY-ryhmä osallistuvat tulevien tilaratkaisujen suunnitteluun.

Verkkosivujen uudistamisen yhteydessä selvitetään saavutettavuusdirektiivin vaikutus sähköisiin palveluihin.

**Aikataulu**

1/2020 mennessä

**Ehdotus vastuutukseksi**

Hallinnon vastuualue, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, TYHY-ryhmä ja viestinnän vastuualue.

<sup>5</sup> Esteettömyyskartoitus ei kattanut Akatemian omia toimitiloja, vaan kohdistui kiinteistön yhteisiin tiloihin.





**Tiedottaminen**

Tiedonkeruun toimenpiteet tiedotetaan Akatemian intrassa eli Santrassa.

**Seuranta**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä sekä TYHY-ryhmä ennen seuraavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistä keväällä 2020.



## 4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön ja -suunnittelun organisointi ja prosessi Suomen Akatemiassa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua, toimenpiteiden toteuttamisen tukemista ja suunnitelman seurantaan varten 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 yhdenvertaisuuslain mukaisesti.

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

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

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia arvioidaan vuosittain. Tarvittaessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään vuosittaisen arvioinnin pohjalta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja sen liitteenä oleva palkkakartoitus laaditaan joka toinen vuosi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu toteutetaan alla kuvatun prosessin mukaisesti.

<b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun prosessi Akatemiassa</b>		
<b>Nro</b>	<b>Työvaihe</b>	<b>Aikataulu</b>
1	palkkakartoituksen laatiminen <ul style="list-style-type: none"> <li>- hallinnon vastuualue toimittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmälle palkkatilastot ja vertailutiedot</li> <li>- henkilöstöhallinnon järjestelmiä hyödyntäen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä analysoi tilastot ja tiedot sekä tekee niiden perusteella johtopäätökset palkkauksellisesta tasa-arvotilanteesta</li> </ul>	joka toinen vuosi
2	selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta <ul style="list-style-type: none"> <li>- hallinnon vastuualue ja tutkimuksen vastuualueiden edustajat laativat omien vastuualueidensa osalta tilastot ja selvitykset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän käyttöön</li> </ul>	joka toinen vuosi



	<ul style="list-style-type: none"><li>- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä analysoi kerätyt tilastot ja tiedot sekä tekee niiden perusteella johtopäätökset tasa-arvotilanteesta</li></ul>	
3	suunniteltujen toimenpiteiden toteuttaminen ja toteutumisen seuranta ja arviointi <ul style="list-style-type: none"><li>- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä toteuttaa suunnitelmaan sisältyviä toimenpiteitä ja tarkastelee tähän suunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden toteutumista ja tavoitteiden saavuttamista</li></ul>	jatkuvaa
4	tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit päivitetään <ul style="list-style-type: none"><li>- työryhmä harkitsee onko suunnitelman päivittäminen toimenpiteiden tai tavoitteiden osalta tarpeen</li><li>- tarvittaessa työryhmä suunnittelee ja sopii toimenpiteet, tavoitteet, aikataulut ja vastuut kohtien 1-4 perusteella</li></ul>	vuosittain
6	henkilöstön ja sidosryhmien osallistaminen <ul style="list-style-type: none"><li>- henkilöstön osallistaminen</li><li>- suunnitelman päivitys käsitellään YT-ryhmässä, johtoryhmässä, laajennetussa johtoryhmässä ja vastuualueilla</li><li>- suunnitelmaan tehdään tarpeelliset korjaukset esitettyjen huomioiden pohjalta</li></ul>	säännöllisesti suunnitteluprosessin vaiheiden mukaan
7	esittely ja päätöksenteko <ul style="list-style-type: none"><li>- tehtävään määrätty virkamies esittelee uuden tasa-arvosuunnitelman tai sen päivityksen Akatemian hallitukselle</li></ul>	tarpeen mukaan vuosittain uusi suunnitelma tai päivitys
8	tiedottaminen <ul style="list-style-type: none"><li>- suunnitelmasta ja toimenpiteistä tiedotetaan Santrassa ja henkilöstöinfossa</li><li>- suunnitelma julkaistaan Santrassa ja Internetissä</li></ul>	vuosittain

## Liite 1

# Suomen Akatemian hallintoviraston tasa- arvotilanne ja yhdenvertaisuustilanne 2018

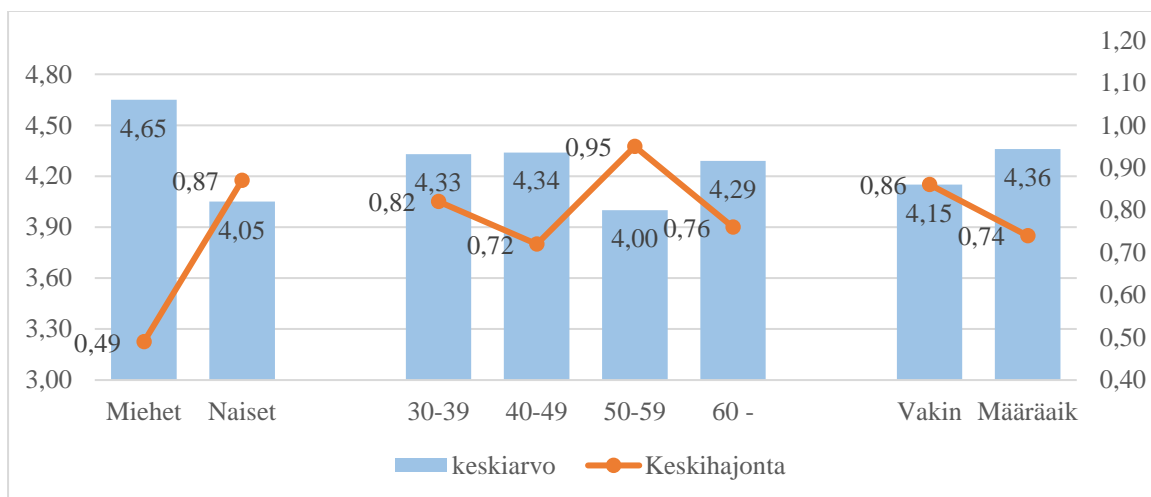
Suomen Akatemian tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilannetta selvitetessä on käytetty seuraavia tietolähteitä: toimintakertomus 2018, VMBarokyselyn 2017 ja 2018 tulokset ja muita henkilöstöraportteja (Tahti, Kieku) sekä Akatemian sisäinen kysely vastuullisesta työpaikkakäyttäytymisestä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta (2018).

## 1.1 Henkilöstön kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

Suomen Akatemiassa tehtävän työtyytyväisyyskyselyn (VMBaro) avulla on selvitetty henkilöstön tyytyväisyyttä työyhteisön tasa-arvoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen sekä näiden toteutumiseen käytännössä. Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvotilanteeseen on ollut korkealla tasolla (4,2/5 vuonna 2018). Sen sijaan tyytyväisyys yhdenvertaisuuden toteutumiseen työyhteisössä on heikompaa (3,7/5 vuonna 2018).

### Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen VMBaro tulosten perusteella 2018 ja 2017

Vastaajista 78 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä (2017; 76 prosenttia). Miehistä tyytyväisiä oli 35 prosenttia ja erittäin tyytyväisiä 65 prosenttia, yhteensä 100 prosenttia. (2017; 95 prosenttia). Naisista tyytyväisiä oli 37 prosenttia ja erittäin tyytyväisiä 35 prosenttia, yhteensä 72 prosenttia (2017; 71 prosenttia). Ikäryhmissä 30-39, 40-49 ja 60- vuotiaat tyytyväisten tai erittäin tyytyväisten osuus oli yli 80 prosenttia ja tyytymättömien osuutta ei ollut lainkaan. Ikäryhmästä 50-59 vuotiaat tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli 69 prosenttia ja tyytymättömiä 6 prosenttia. Vuoden 2018 kyselyn perusteella vakinaisesta henkilöstöstä tasa-arvon toteutumiseen oli erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä 77 prosenttia ja vastaavasti määräaikaisesta henkilöstöstä 86 prosenttia.

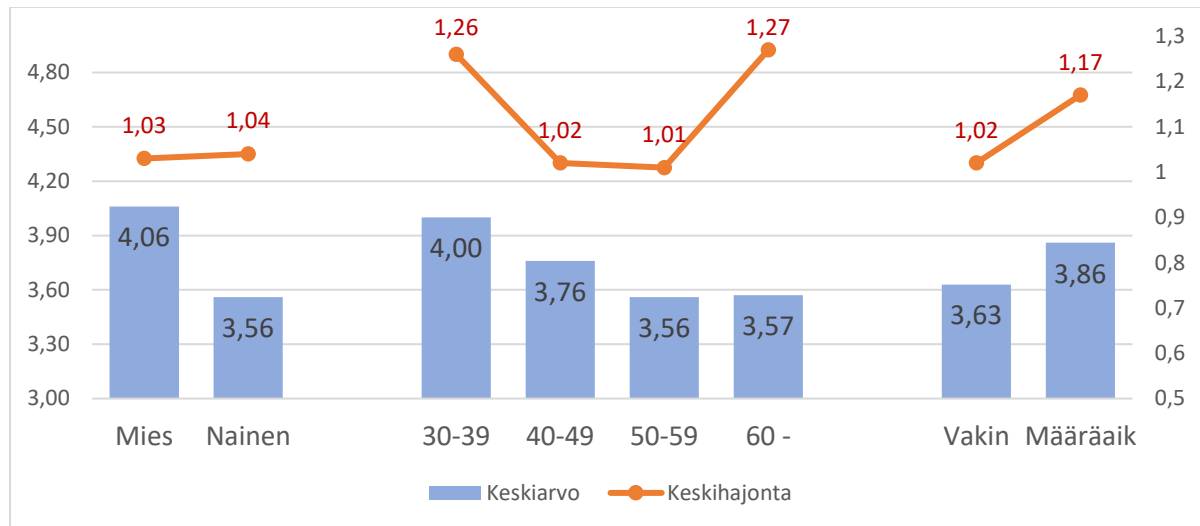


Kaavio 1. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä, VMBarokysely 2018

Yhdenvertaisuuden ei koettu toteutuvan aivan yhtä hyvin kuin sukupuolten tasa-arvon. Vastaajista 59 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen (2017; 65 prosenttia). Eri ryhmissä oli myös enemmän hajontaa kuin sukupuolten tasa-arvoa mittaavassa kysymyksessä. Miehet olivat selvästi tyytyväisempiä kuin naiset. Miehistä 76 prosenttia (2017; 95 prosenttia) oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä kun naisista vain 54 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä (2017; 66 prosenttia).

Ikäryhmistä 30–39 vuotiaat olivat tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä (67 prosenttia) yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Toisaalta tässä ikäryhmässä tyytymättömiä oli 17 prosenttia. Ikäryhmästä 60 -vuotiaat olivat tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä (58 prosenttia), mutta tyytymättömiä oli 29 prosenttia, 40-49 vuotiaissa tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä oli 10 prosenttia ja samoin 50-59 vuotiaissa 12 prosenttia.

Vuoden 2018 kyselyn perusteella vakinaisesta henkilöstöstä yhdenvertaisuuden toteutumiseen oli erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä 57 prosenttia, määräaikaisesta henkilöstöstä vastaavasti 72 prosenttia. Tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä vakinaisista oli 11 prosenttia ja määräaikaisista 21 prosenttia.



Kaavio 2. Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössäni, VMBaro -kysely 2018.

VMBaro -kyselyn 2018 kattavuus oli 58 prosenttia (2017; 82 prosenttia). Henkilöstöryhmistä tuloksia ei saatu kuin asiantuntijoista ja muusta henkilöstöstä.

Asiantuntijoista sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä 83 prosenttia (2017; 78 prosenttia) ja muusta henkilöstöstä 64 prosenttia (2017; 66 prosenttia). Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumiseen asiantuntijoista oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä 65 prosenttia (2017; 68) ja muusta toimeenpanelevasta henkilöstöstä 48 prosenttia (2017; 57 prosenttia).

Toimeenpanelevasta henkilöstöstä valtaosa on naisia.

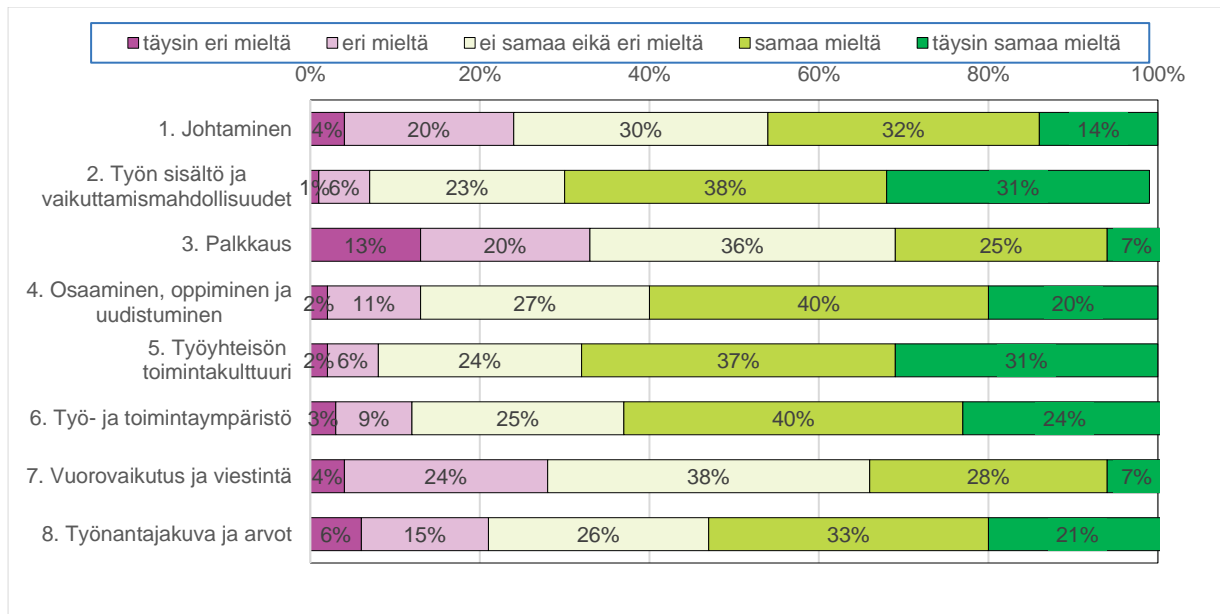
## 1.2 Syrjinnän ja häirinnän ehkäisy ja poistaminen

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, mutta ne tarkistetaan. Menettelyohjeista muistutetaan VMBaro-työtyytyväisyys-tutkimuksen käsittelyn yhteydessä. Kyselyssä selvitetään myös syrjintä- tai häirintätapauksia.

Vuonna 2017 tehdyssä VMBarokyselyssä tuli esiin, että osa akatemialaisista koki epäasiallista kohtelua. Tilannetta haluttiin kartoittaa tarkemmin ja kerätä ajatuksia siitä, miten epäasiallista kohtelua voidaan poistaa ja ehkäistä. Samoin haluttiin kerätä ajatuksia siitä, miten vastuullista työpaikkakäyttäytymistä voidaan edistää ja miten kehittää yhdessä tekemisen työkulttuuria. Tilannetta kartoitettiin omalla kyselyllä, joka toteutettiin kesäkuussa 2018. Kyselyn tulosten pohjalta laadittiin viisi kunnioitussääntöaihiota, joita hiottiin työpajassa 1.11.2019. Akatemian kunnioitussäännöt on kuvattu tarkemmin luvussa 3.2.

Kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta on selvitetty edelleen VMBaro 2018 -kyselyssä. Siinä ilmeni, että vastanneista 33 prosenttia oli havainnut ja 20 prosenttia kokenut epäasiallista kohtelua.

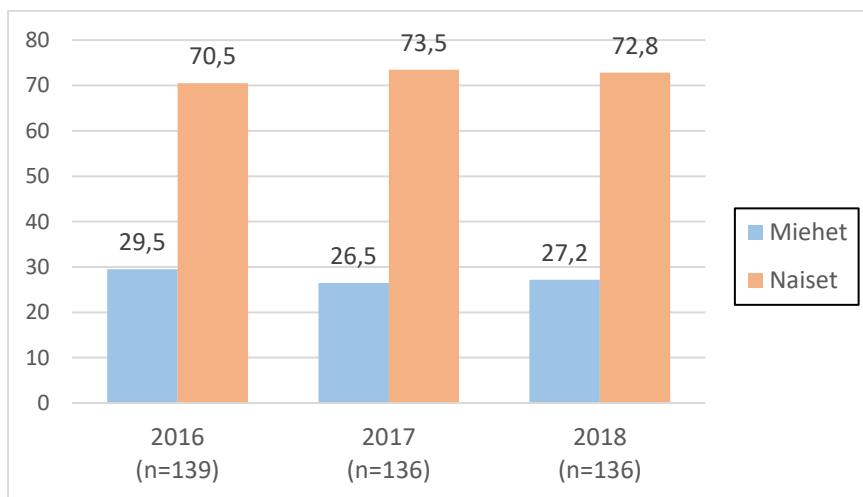
VMBaro -kysely sisältää 8 kysymysosioita, 40 varsinaista kysymystä sekä lisäkysymyksiä. Alla olevassa taulukossa näkyy henkilöstön vastausjakauma vuoden 2018 kysymysosioista.



Kaavio 3. VMBaro 2018 -kyselyn vastausjakaumat kysymysosioittain

## 2 Henkilöstörakenne ja palvelussuhteiden laji

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



Kaavio 4. Miesten ja naisten osuudet henkilöstöstä 2016–2018

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

Naiset ovat enemmistönä muissa henkilöstöryhmissä paitsi johdossa.

Henkilöstöryhmä	Miehet 2016	Naiset 2016	Yht. 2016	Miehet 2017	Naiset 2017	Yht. 2017	Miehet 2018	Naiset 2018	Yht. 2018
Johto	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Esimiehet	3	8	11	4	8	12	3	7	10
Asiantuntijat	32	58	90	27	61	88	29	61	90
Toimeenpan. hlöstö	3	31	34	2	29	31	2	30	32
Harjoittelijat	1		1	1	1	2	1		1
Yhteensä	41	98	139	36	100	136	37	99	136

Taul 1. Henkilöstöryhmittäin, lukumäärät tilanne 31.12.

## 2.1 Rekrytointi ja vaihtuvuus

Akatemian rekrytoinneissa huomioidaan miehet ja naiset tasavertaisesti ja syrjimättä. Miesten osuutta toimeenpaneavassa henkilöstössä ja esimiehissä on pyritty lisäämään myös valitsemalla avoimeen tehtävään tai virkaan mahdollisuuksien mukaan kahdesta yhtä pätevistä tai lähes yhtä pätevistä eri sukupuolta olevasta hakijasta mies. Käytännössä virkaan tai tehtäviin on valittu aina ansioitunein hakija riippumatta hänen sukupuolestaan. Työhönottohaastattelijoina 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 2018 yhteensä 18 ulkopuolista rekrytointihakua Valtiolle.fi -sivustolla. Niistä palkattiin 21 henkilöä. Hakijoita oli 802, joista miehiä 286 (36 prosenttia) ja naisia 516 (64 prosenttia). Lisäksi on palkattu muiden verkostojen kautta kolme henkilöä määräaikaisiin palvelussuhteisiin.

Positiivisen erityiskohtelun mahdollistavia linjauksia ei ole enää vuoden 2019 henkilöstösuunnitelmassa.



Sukupuoli	Hakeneet	Valitut	%-osuus kaik. hakijoista	%-osuus kaik. valituista	%-osuuksien ero valittujen ja hakijamäärien kesken
Miehet	286	5	36	24	-12
Naiset	516	16	64	76	12
Yhteensä	802	21	100	100	

Taul. 2 Miesten ja naisten osuudet rekrytoinneissa vuonna 2018 valtiolle.fi -haussa.

## 2.2 Palvelussuhterakenne

### Vakinaiset ja määräaikaiset

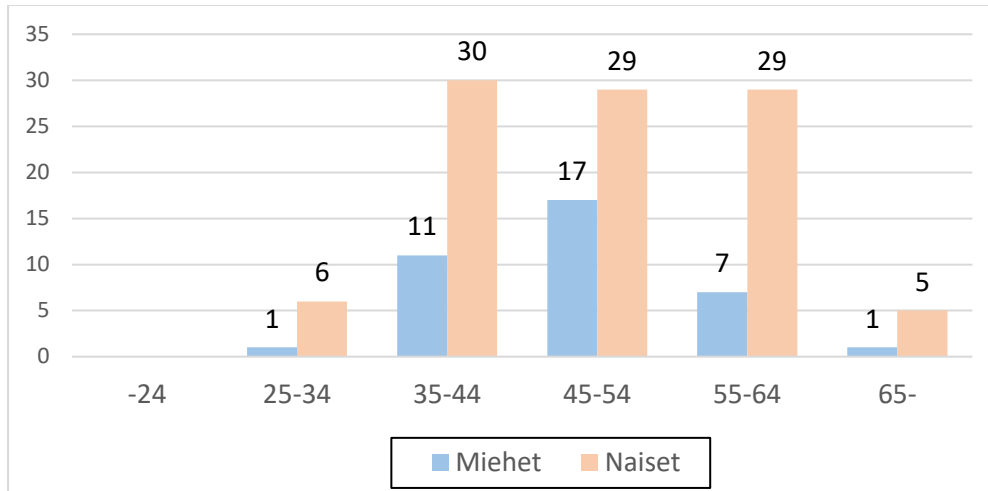
Vakinaisessa palvelussuhteessa on ollut vuoden 2018 lopussa 81 prosenttia ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 19 prosenttia henkilöstöstä. Määräaikaisuuksien yleisimmät perusteet ovat sijaisuus ja työn luonne. Miehistä määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 14 prosenttia ja naisista 21 prosenttia.

Vuoden 2018 lopussa määräaikaisista miehiä on 19,2 prosenttia ja naisia 80,8 prosenttia.

Harjoittelijoiden määrä vuonna 2018 on ollut 15 (2017; 22). Harjoittelijan palvelusuhteet ovat olleet 3-6 kk pituisia.

## 2.3 Ikärakenne

Hallintoviraston henkilöstön keski-ikä vuoden 2018 lopussa oli 49,4 vuotta. Miesten keski-ikä oli 48,5 vuotta ja naisten 49,7 vuotta. Miehistä suurin osa oli ikäryhmässä 45–54 vuotta (46 prosenttia miehistä) ja naisista suurin osa oli ikäryhmissä 35–44 vuotta (30 prosenttia naisista) ja ikäryhmissä 45–54 ja 55–64 vuotta (29 prosenttia naisista molemmissa ryhmissä). Akatemian keski-ikä on hieman noussut edellisvuodesta.



Kaavio 3. Ikäjakauma sukupuolittain, joulukuu 2018

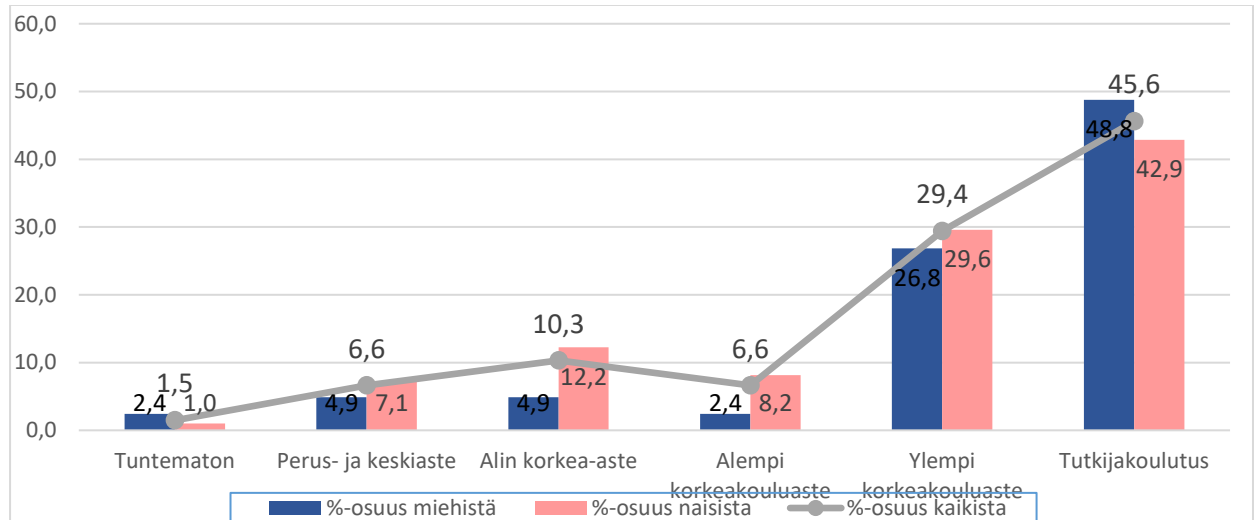
## 2.4 Koulutusrakenne

Suomen Akatemia on asiantuntijavirasto, jonka henkilöstö on keskimäärin hyvin korkeasti koulutettua, etenkin miehet, joista valtaosa työskentelee asiantuntijatehtävissä. Vuoden 2018 lopussa vähintään ylemmän korkeakoulun tutkinnon suorittaneiden osuus oli 75 prosenttia. Yleisin koulutusaste oli tutkijankoulutusaste, 46 prosentilla on tohtorintutkinto.

Koulutusasteissa viime vuosien aikana perus- ja keskiasteen osuus on vähentynyt noin kahdeksan prosenttia ja alimman korkea-asteen (opistotas) osuus noin viisi prosenttia. Tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus on noussut lähes 20 prosenttia.

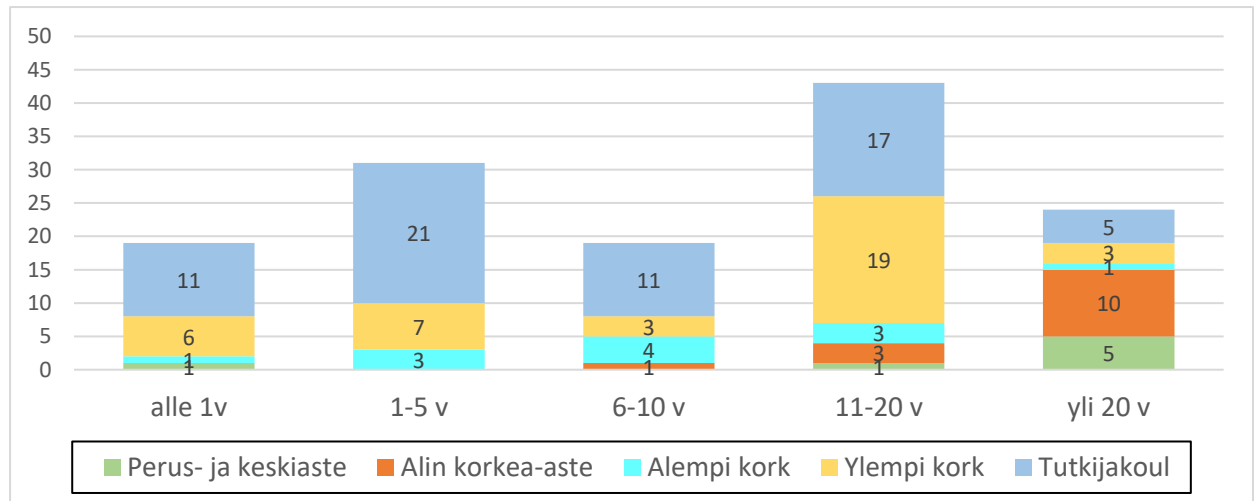
Vuosi	Kuukausi	Henkilöstö- määrä	Perus- aste, %	Keski- aste, %	Alin korkea- aste, %	Alempi korkea- kouluaste, %	Ylempikorkea- kouluaste, %	Tutkija- koulutus, %	Tuntematon, %
2010	Joulukuu	159	1,3	13,8	16,4	8,8	31,4	27,7	0,6
2014	Joulukuu	143	0,7	7,7	16,1	7,7	28,0	38,5	1,4
2017	Joulukuu	136	0,7	4,4	11,8	7,4	34,	38,2	2,9
2018	Joulukuu	136	0,7	5,9	10,3	6,6	29,4	45,6	1,5

Taul. 3 Koulutusasteen kehitysvertailu, vuosilta 2010, 2014, 2017 ja 2018.



Kaavio 4. Koulutusasteet sukupuolittain 31.12.2018

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



Kaavio 5. Koulutusastevertailu, palvelussuhteen yhdenjaksoisuus 31.12.2018, yhteensä 136 henkilöä.

### 3. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

#### 3.1 Osa-aikaisten osuus

Kokoaikaisen henkilöstön osuus on ollut vuoden 2018 joulukuussa 93 prosenttia ja osa-aikaisten osuus 7 prosenttia. Osa-aikaisuuden perusteina on mm osa-aikainen eläke tai työkyvyttömyyseläke, osa-aikainen hoitovapaa tai opintovapaa. Sekä naiset että miehet hyödyntävät osa-aikaisuuksia ja työajan joustoja.

### 3.2 Perhevapaat

Perhevapaita (äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa, hoitovapaa) on viime vuosina käytetty melko vähän. Tämä johtuu osaltaan henkilöstön ikärakenteesta. Vuoden 2018 aikana perhevapailla oli kuusi eri henkilöä. Perhevapaita sekä tilapäistä hoitovapaata lapsen sairauden vuoksi hyödyntävät sekä naiset että miehet.

Syy	Miehet (pv lkm)	Naiset (pv lkm)
Isyysvapaa, palkaton	59	
Isyysvapaa, palkallinen	11	
Äitiysvapaa		33
Vanh vapaa		186
Hoitovapaa		
Tp hoitovapaa	12	54
Etätyö	620	1983
Saldovapaa	144	541
Vuorotteluvapaa	139	153

Taul 4. Perhevapaat ja joustava työaika sukupuolittain, vuonna 2018

## Liite 2 : Suomen Akatemian palkkakartoitus 2018 ja vertailutiedot 2017–2016

Palkkakartoituksessa on mukana kaikki ne henkilöt, jotka ovat saaneet palkkaa 31.12.2018. Osa-aikaisten tai tuntipalkkaisten työntekijöiden palkka on suhteutettu kokopäiväisten työntekijöiden palkkaan.

Vertailutiedot ovat vuosilta 2016–2018, kunkin vuoden joulukuun 31. päivän mukaan.

Sukupuoli	2016	2017	2018
Miehet	41(29 %)	36 (26 %)	37 (27 %)
Naiset	98 (71 %)	100 (74 %)	99 (73 %)

Yhteensä	139	136	136
----------	-----	-----	-----

Taul 1. Palkansaajien lukumäärä ja prosenttiosuus sukupuolittain 2016–2018

## 2.1 Palkkarakenne

Suurin osa henkilöstöstä, n. 95 prosenttia, kuuluu valtion palkkausjärjestelmän piiriin. Palkkaus muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (vaativuustasoilla) ja henkilökohtaisesta palkanosasta (suoritustasoilla, prosenttia vaativuustason palkasta). Lisäksi säännöllisen työajan ansioon voi kuulua henkilökohtainen palkanlisä (sis. yleiskorotuksen), henkilökohtainen kuukausipalkkio, sekä luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun palkkiot. Luontoisetuna maksetaan osalle henkilöstöstä puhelineta.

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

Sukup/vuosi	Henkilökohtainen palkka (euromääräinen, sovittu)			Tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen palkanosa (% tehtäväkoht palkasta)		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
<b>Vuosi</b>						
Miehet	4	4	4	37	32	33
Naiset	1	3	1	97	97	98
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>134</b>	<b>129</b>	<b>131</b>

Taul 2. Palkkaus rakenne sukupuolen mukaan vuosina 2016–2018.

### Henkilökohtainen palkanlisä, sisältää yleiskorotuksen

Suoritusarviointijärjestelmää käyttöön otettaessa 1.9.2010 on sovittu, että henkilöllä on oikeus henkilökohtaiseen lisään, jos henkilön henkilökohtainen palkanosa aiemman palkkausjärjestelmän mukaan oli euromäärältään suurempi kuin uudistettu henkilökohtainen palkanosa. Vastaavaa lisää on käytetty työnantajapäätöksenä palkanerotuksen maksuun kun henkilön uuden tehtävän kokonaispalkka on pienempi kuin hänen aiempi palkkansa. Lisää on maksettu 1-3 henkilölle vuosien 2016–2018 aikana.

### Henkilökohtainen lisä/palkkio, ei yleiskorotusta

Harkinnanvarainen palkkio on maksettu esimiehille (keskim. 700 euroa/kk) ja vaativissa asiantuntija-tehtävissä oleville työntekijöille. Asiantuntijanpalkkion suuruus on välillä 101,75–400 euroa, ja sitä on maksettu vuoden 2018 lopussa 10 henkilölle, joista miehiä neljä ja naisia kuusi.

## Puhelinetu

Virkapuhelin on johdolla, osalla esimiehistä ja tietohallintotehtävissä toimivista henkilöistä. Vuoden 2018 lopussa etu oli käytössä 8 henkilöllä, joista miehiä kolme ja naisia viisi.

Luottamusmiespalkkio ja työsuojeluvaltuutetun palkkio

Luottamusmiespalkkio on 2016–2018 maksettu yhdelle naiselle ja yhdelle miehelle.

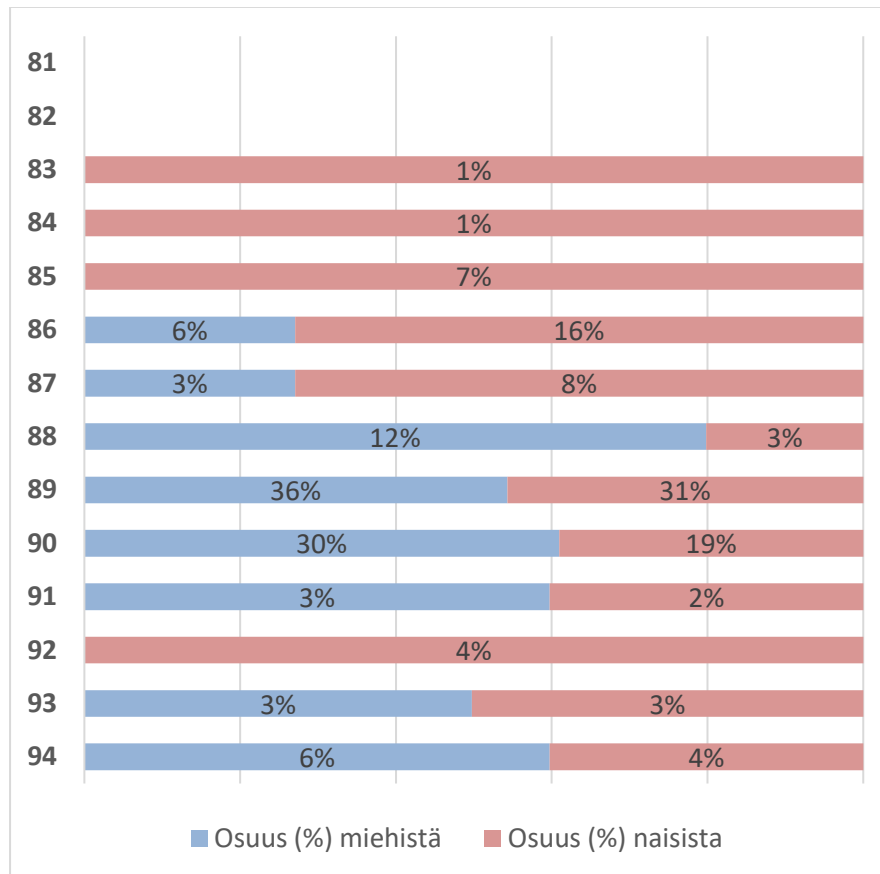
Työsuojeluvaltuutetun palkkio on maksettu 2016 – 2018 miehelle.

## Vaativuustasoille sijoittuminen sukupuolen mukaan 2016 – 2018

Vaati- taso	Miehet 2016	Naiset 2016	Yht 2016		Miehet 2017	Naiset 2017	Yht 2017		Miehet 2018	Naiset 2018	Yht 2018
81											
82											
83		3	3			1	1			1	1
84		1	1			2	2			1	1
85	1	7	8			6	6			7	7
86	2	16	18		2	16	18		2	16	18
87	1	8	9		1	8	9		1	8	9
88	4	3	7		4	5	9		4	3	7
89	16	28	44		12	26	38		12	30	42
90	9	21	30		8	23	31		10	19	29
91	1	2	3		1	2	3		1	2	3
92										4	4
93	1	4	5		2	4	6		1	3	4
94	2	4	6		2	4	6		2	4	6
<b>Yhteensä</b>	<b>37</b>	<b>97</b>	<b>134</b>		<b>32</b>	<b>97</b>	<b>129</b>		<b>33</b>	<b>98</b>	<b>131</b>

Taul 3. Vaativuustasoille sijoittuminen sukupuolen mukaan 2016–2018, joulukuu 31., lukumäärät

Akatemian palkkausjärjestelmässä on 14 vaativuustasoa (81–94). Toimeenpaneavat tehtävät sijoittuvat palkkausjärjestelmän vaativuustasoille 83 – 87, asiantuntijatehtävät tasoille 87 – 92 ja esimiestehtävät tasoille 93 –94. Vaativuustasojen muutoksina tasot 81 ja 82 ovat jääneet kokonaan käyttämättä ja taso 92 on otettu käyttöön vuonna 2018.



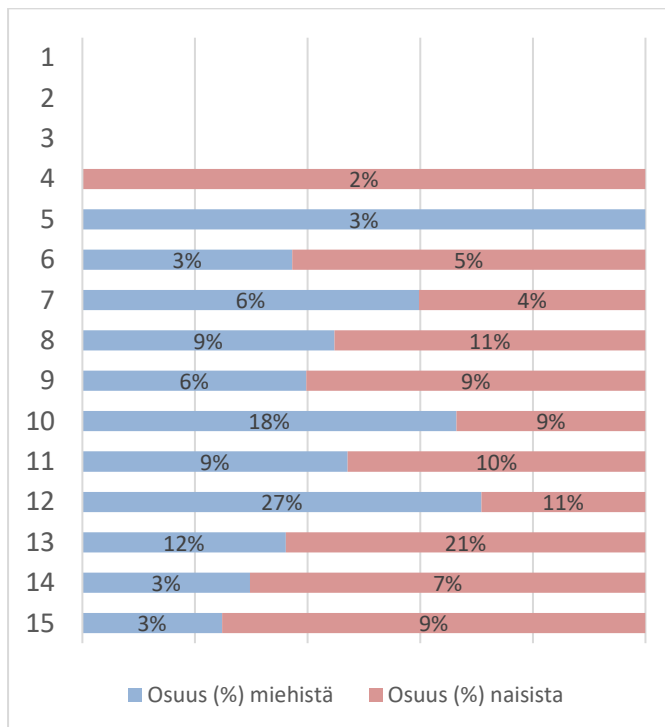
Kuvio 1 Vaativuustasojakauma 31.12.2018 sukupuolittain

Vuoden 2018 joulukuussa pääosa miehistä, 78 prosenttia, sijoittuu tasoille 88 – 90. Naisista vastaavasti tasoilla 88 – 90 on 53 prosenttia. Tasolla 89 on tasapuolisin jakauma, vaativuustasolla on naisista 31 prosenttia ja miehistä 36 prosenttia.

Suoritusasoille sijoittuminen sukupuolen mukaan 2016 – 2018. Sisältää alle 3 henkilön havainnot

Suor taso	Suor pros	Miehet 2016	Naiset 2016	Yht 2016	Miehet 2017	Naiset 2017	Yht 2017	Miehet 2018	Naiset 2018	Yht 2018
1	6,0									
2	9,0									
3	12,0									
4	15,0	1	1	2		2	2		2	2
5	18,0	2	2	4	3	2	5	1		1
6	21,0	1	2	3				1	5	6
7	24,0		2	2	1	4	5	2	4	6
8	27,0	1	7	8	1	9	10	3	11	14
9	30,0	6	9	15	4	9	13	2	9	11
10	33,0	3	6	9	3	5	8	6	9	15
11	36,0	5	10	15	5	11	16	3	10	13
12	39,0	9	16	25	8	15	23	9	11	20
13	42,0	5	22	27	5	22	27	4	21	25
14	45,0	3	7	10	1	7	8	1	7	8
15	48,0	1	13	14	1	11	12	1	9	10
<b>Yhteensä</b>		<b>37</b>	<b>97</b>	<b>134</b>	<b>32</b>	<b>97</b>	<b>129</b>	<b>33</b>	<b>98</b>	<b>131</b>

Taul 4. Suoritustasoille sijoittuminen sukupuolen mukaan 2016–2019, joulukuu 31., lukumäärät



Kuvio 2. Suoritustasojakauma 31.12.2018 sukupuolittain



Naisten osuus on suurin suoritustasolla 13 (21 prosenttia naisista) ja miesten osuus suoritustasolla 12 (27 prosenttia miehistä) vuoden 2018 lopussa. Miesten suoritustasojen keskiarvo on 10,6 ja naisten suoritustasojen keskiarvo on 10,9.

## 2.2 Säännöllisen työajan ansion vertailu

Säännöllisen työajan ansio sisältää tehtävä- ja henkilökohtaisen palkanosan sekä erilaiset lisät ja luontaisedut. Osa-aikaista työtä tekevien palkat on muunnettu kokoaikaisuutta vastaaviksi.

Erilaisina lisiinä 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.

### Säännöllisen työajan ansion vertailu sukupuolittain 2016–2018

Tarkastelupäivä 31.12.	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo, miehet	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo, naiset	Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)
2016	4615,30	4248,84	92,1 %
2017	4710,72	4351,64	89,6 %
2018	4777,29	4293,24	89,9 %

*Henkilöstöryhmät 2016–2018 tarkasteluajankohtana 31.12.*

Henkilöstö- ryhmä	Miehet 2016	Naiset 2016	Yht. 2016	Miehet 2017	Naiset 2017	Yht. 2017	Miehet 2018	Naiset 2018	Yht 2018
Johto	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Esimiehet	3	8	11	4	8	12	3	7	10
Asiantuntijat	32	58	90	27	61	88	29	61	90
Toimeenpan. hlöstö	3	31	34	2	29	31	2	30	32
Harjoittelijat	1		1	1	1	2	1		1
<b>Yhteensä</b>	<b>41</b>	<b>98</b>	<b>139</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>37</b>	<b>99</b>	<b>136</b>

## Säännöllisen työajan ansion vertailu henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain

### Esimiehet

Esimiesten ryhmässä miesten lukumäärä jää alle 5 vuosina 2016–2018

	2016		2017		2018	
	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säänn.ansion keskiarvo
Miehet	3		4		3	
Naiset	8	6344,36	8	6359,74	7	6407,53
<b>Yhteensä</b>	<b>11</b>		<b>12</b>		<b>10</b>	

### Asiantuntijat

	2016		2017		2018	
	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo
Miehet	32	4436,85	27	4435,17	29	4506,89
Naiset	58	4452,77	61	4388,66	61	4485,54
<b>Yhteensä</b>	<b>90</b>		<b>88</b>		<b>90</b>	
<b>*)</b>		<b>100,4</b>		<b>99,0</b>		<b>99,5</b>

\*) Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)

### Toimeenpaneva henkilöstö

Toimeenpanevan henkilöstön ryhmässä miesten lukumäärä jää alle 5 vuosina 2016–2018

	2016		2017		2018	
	Lukumäärä	Sään. ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo
Miehet	3		2		2	

Naiset	31	3175,87	29	3204,50	30	3241,60
<b>Yhteensä</b>	<b>34</b>		<b>31</b>		<b>32</b>	

### Säännöllisen työajan ansion vertailu vaativuustasoilla

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

#### Vaativuustaso 89

	2016		2017		2018	
	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo
Miehet	16	4325,74	12	4275,79	12	4321,51
Naiset	28	4233,47	26	4273,99	30	4270,34
<b>Yhteensä</b>	<b>44</b>		<b>38</b>		<b>42</b>	
<b>*)</b>		<b>99,3</b>		<b>100,0</b>		<b>98,8</b>

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

#### Vaativuustaso 90

	2016		2017		2018	
	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo
Miehet	9	4749,04	8	4749,97	10	4800,14
Naiset	21	4836,79	23	4785,41	19	4818,70
<b>Yhteensä</b>	<b>30</b>		<b>31</b>		<b>29</b>	
		<b>101,8</b>		<b>100,8</b>		<b>100,4</b>

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

## Liite 3. Kysely vastuullisesta työpaikkakäyttäytymisestä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta

Toteutusajankohta 6/2018, N= 55, Vastaaajat: Naisia 38, miehiä 14, en halua sanoa 3

### 1) Toteutuuko Akatemiassa tasa-arvo naisten ja miesten välillä ?

	Ei ollenkaan = 1	Melko huonosti = 2	Melko hyvin = 3	Täysin = 4	Vastausmäärä	Keskiarvo	Mediaani	En osaa sanoa	Kaikki vastaukset yhteensä
Palkkauksessa	1	6	11	11	<b>29</b>	<b>3,1</b>	<b>3</b>	25	54
	3%	21%	38%	38%					
Uralla etenemisessä	3	1	19	15	<b>38</b>	<b>3,2</b>	<b>3</b>	16	54
	8%	3%	50%	39%					
Työn ja perheen yhteensovittamisessa	0	0	21	21	<b>42</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>	12	54
			50%	50%					
Mahdollisuudessa vaikuttaa työn sisältöön	1	4	21	9	<b>35</b>	<b>3,1</b>	<b>3</b>	21	56
	3%	11%	60%	26%					
Työn ja työ määrän kuomittavuudessa	0	3	20	11	<b>34</b>	<b>3,2</b>	<b>3</b>	20	54
		9%	59%	32%					
Esimiehiltä saadun positiivisen palautteen määrässä	1	5	12	11	<b>29</b>	<b>3,1</b>	<b>3</b>	25	54
	3%	17%	41%	38%					
Esimiehiltä saadun kriittisen palautteen määrässä	0	1	13	10	<b>24</b>	<b>3,4</b>	<b>3</b>	29	53
		4%	54%	42%					
<b>Yhteensä</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>117</b>	<b>88</b>	<b>231</b>	<b>3,2</b>	<b>3</b>	<b>148</b>	<b>379</b>

## 2) Toteutuuko Akatemiassa yhdenvertaisuus?

	Ei ollenkaan = 1	Melko huonosti = 2	Melko hyvin = 3	Täysin = 4	Vastausmäärä	Keskiarvo	Mediaani	En osaa sanoa	Kaikki vastaukset yhteensä
län perusteella	1	8	26	11	<b>46</b>	<b>3,0</b>	<b>3</b>	9	55
	2%	17%	57%	24%					
Terveydentilan perusteella	1	2	20	10	<b>33</b>	<b>3,2</b>	<b>3</b>	23	56
	3%	6%	61%	30%					
Ammattiyhdistystoiminnan perusteella	0	1	12	9	<b>22</b>	<b>3,4</b>	<b>3</b>	33	55
		5%	55%	41%					
Poliittisen vakaumuksen perusteella	0	1	11	13	<b>25</b>	<b>3,5</b>	<b>4</b>	30	55
		4%	44%	52%					
Uskonnon perusteella	0	0	9	14	<b>23</b>	<b>3,6</b>	<b>4</b>	32	55
			39%	61%					
Etnisen taustan perusteella	0	1	8	12	<b>21</b>	<b>3,5</b>	<b>4</b>	34	55
		5%	38%	57%					
Seksuaalisen suuntautumisen perusteella	0	0	10	14	<b>24</b>	<b>3,6</b>	<b>4</b>	31	55
			42%	58%					
Sukupuolivähemmistöön kuulumisen perusteella	1	0	9	12	<b>22</b>	<b>3,5</b>	<b>4</b>	33	55
	5%		41%	55%					
Eri henkilöstöryhmiin kuulumisen perusteella	1	16	19	7	<b>43</b>	<b>2,7</b>	<b>3</b>	11	54
	2%	37%	44%	16%					
Eri yksiköissä toimimisen perusteella	0	16	26	5	<b>47</b>	<b>2,8</b>	<b>3</b>	8	55
		34%	55%	11%					
Koulutustaustan perusteella	3	11	26	6	<b>46</b>	<b>2,8</b>	<b>3</b>	9	55
	7%	24%	57%	13%					
<b>Yhteensä</b>	<b>7</b>	<b>56</b>	<b>176</b>	<b>113</b>	<b>352</b>	<b>3,1</b>	<b>3</b>	<b>253</b>	<b>605</b>



