

Gender Equality Plan

Introduktion och bakgrund

RISE bidrar till hållbar utveckling i näringsliv och samhälle genom att skapa innovation med internationell konkurrenskraft. Det kan handla om alltifrån effektivisering till utveckling av nya tekniker som bidrar till en ökad ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet.

En del av detta arbete är ett aktivt och välfungerande arbete med jämställdhet, inkludering och mångfald, både utifrån ett etiskt perspektiv och utifrån möjligheter till vinster och effektiviseringar som arbetsgivare och som forsknings- och innovationsinstitut. Samhället är idag ojämställt och RISE har ett ansvar att bidra till en positiv förändring genom ett aktivt arbete både internt och externt.

Under hösten 2021 genomfördes en nulägesanalys avseende jämställdhet utifrån kön på RISE i syfte att ta fram ett tydligt underlag inför framtagandet av en plan för jämställdhet, mångfald och inkludering. Denna kartläggning ligger till grund för en långsiktig strategi på RISE och är också utgångspunkten för denna plan.

I kartläggningen framkom tre prioriterade utvecklingsområden: 1) en struktur för ett systematiskt arbete med jämställdhet, 2) Kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier, samt 3) Jämställdhet och normkritik i forskning och innovation. Nedan presenteras fokusområdena var för sig med tillhörande operativa mål.

En struktur för ett systematiskt arbete med jämställdhet

Operativa mål för 2022-2023:

- Utveckla en plan med tillhörande operativ strategi för integrering av jämställdhet, mångfald och inkludering i RISEs verksamhet. Arbetet ska utgå ifrån kartläggningen och annan kunskap om nuläget på RISE och ta sin utgångspunkt i svensk lagstiftnings krav på aktiva åtgärder och EU:s riktlinjer för en Gender Equality Plan inom forsknings- och innovationsverksamhet.
- Tillsätta resurser utifrån behov i strategin, där ett första steg är att säkerställa operativa funktioner och kompetens att driva arbetet på lång sikt.
- Säkerställa att statistik uppdelat på kön och ålder finns tillgänglig för centrala områden i arbetet och att långsiktigt användbara indikatorer utvecklas.
- Kommunicera och kvalitetssäkra målbild, engagemang och tillgång till praktiska redskap i samtliga chefsled.

Senast 2023 ska en tydlig plan för jämställdhet, jämlikhet och inkludering finnas tillgänglig, med "SMART":a mål, realistiska strategier och tydlig mandatfördelning. Planen ska behandla följande områden i enlighet med svensk diskrimineringslagstiftning och EU-direktiv:

- Löner och förmåner
- Arbetsförhållanden och arbetsmiljö.
- Rekrytering och befordran, med särskilt fokus på karriärvägar inom forskning.
- Utbildning och övrig kompetensutveckling.
- Möjligheter att förena förvärsarbete med familjeliv.
- Kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier.
- Jämställdhets- och normkritiska perspektiv på kärnverksamheten, omfattande forskning och innovation men också annan verksamhet som bedrivs på RISE.

Planen ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder i svensk lagstiftning: kön, könsöverskridande identitet och uttryck, sexuell läggning, etnicitet, religion, ålder och funktionsnedsättning, liksom andra egenskaper som kan ligga till grund för negativ särbehandling eller exkludering på arbetsplatsen.

Indikatorer för område 1:

Indikator	Möjliga värden	Mål	Datum
Framtagen plan för jämställdhet, mångfald och inkludering.	ja/nej/delvis	ja	1/12 2023

Kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier

Arbetet med att förebygga och åtgärda kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier ska stärkas som en del av arbetet med en inkluderande och respektfull arbetsmiljö. Det sker i två steg, initialt genom förstärkning av ledarskap och struktur, därefter genom ett bredare arbete med medarbetarnas bemötande av varandra.

Operativa mål för 2022-2023:

- Inventera och anpassa existerande redskap i omgivningen för ett inkluderande och respektfullt bemötande.
- Integrera dessa redskap i befintliga strukturer för arbete med arbetsplatskultur.
- Se över, förenkla och tillgängliggöra rutiner för anmälan av incidenter så att utsatta medarbetare känner sig trygga med att anmäla.
- Säkerställa kunskap och kapacitet hos chefer och andra nyckelpersoner för att identifiera och bemöta potentiellt kränkande jargong, trakasserier och sexuella trakasserier, för att förebygga incidenter, samt för att främja en inkluderande och respektfull arbetsmiljö präglad av mångfald.
- Då ovanstående är genomfört: utveckla och påbörja arbetet med medarbetarnas bemötande av varandra, utifrån en tydlig plan baserad på forskning och beprövade metoder.

Indikatorer för område 2:

Indikator	Möjliga värden	Mål	Datum
Framtagen "verktygslåda" för inkluderande arbetsplats.	ja/nej/delvis	ja	1/12 2022
Tydligare rutiner för anmälan och hantering av incidenter.	ja/nej/delvis	ja	1/12 2022
Andel chefer och andra nyckelpersoner som genomgått insatser för att stärka kunskap och kapacitet i att främja inkluderande arbetsmiljö och förebygga och åtgärda incidenter.	0-100%	minst 70%	1/12 2023
Andel medarbetare som genomgått insatser för att stärka en inkluderande arbetsmiljö.	0-100%	minst 70%	1/12 2023

Jämställdhet och normkritik i forskning och innovation

Att integrera jämställdhet och normkritik i forskning och innovation innebär stora affärsmöjligheter för RISE. Redan idag pågår ett aktivt arbete inom delar av organisationen. Detta ska stärkas och spridas genom gemensamt lärande kring teori och metod och genom att lyfta positiva exempel.

Operativa mål för 2022-2023

- Etablera en aktiv kommunikation av goda exempel på arbete med jämställdhet och normkritik inom forskning och innovation. Det bör ske utifrån tydliga riktlinjer för att säkerställa kvalitet och lärande i kommunikationen. Kommunikationen sker genom befintliga kanaler, exempelvis medarbetarportalen, chefsportalen, eventuella forskningsprogram och affärs- och innovationsområden
- Öka kunskapsnivån inom området genom att anpassa och sprida webbutbildning om inkluderande forskning och innovation.
- Tillgängliggöra forum för samtal och lärande kring jämställdhet och normkritik i forskning och innovation.
- Utveckla statistik och indikatorer för representation och resursfördelning i forskning och projekt både internt och för samarbetspartners.

Indikatorer för område 3:

Indikator	Möjliga värden	Mål	Datum
Antal positiva exempel på normkritisk forskning eller innovation som kommunicerats via befintliga kanaler.	-	10	1/12 2023
Framtagen webbutbildning om inkluderande forskning och innovation.	ja/nej/delvis	ja	1/5 2022
Andel nyckelpersoner som genomgått ovannämnda webbutbildning.	1-100%	30%	1/12 2022
Andel nyckelpersoner som genomgått ovannämnda webbutbildning.	1-100%	90%	1/12 2023
Utvecklade indikatorer för att representation och resursfördelning i forskning och projekt.	-	5	1/12 2023



 Johanna Flanke, HR-direktör