

NATURRESURSINSTITUTETS JÄMSTÄLLDHETS- OCH JÄMLIKHETSPLAN 2023–2025

Jämställdhet och jämlikhet är grundvalen för Naturresursinstitutet

Grundlagen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, diskrimineringslagen och arbetsavtalslagen kräver att Naturresursinstitutet aktivt främjar jämställdhet och jämlikhet samt motarbetar diskriminering och trakasserier.

Naturresursinstitutets insatser och plan för jämlikhet och jämställdhet bygger på institutets strategi och värderingar. Om skyldigheten att upprätta en jämlikhets- och jämställdhetsplan föreskrivs dessutom i lag (jämställdhetslagen 609/1986 och 1329/2014, samt diskrimineringslagen 1325/2014). Naturresursinstitutet har upprättat denna jämställdhets- och jämlikhetsplan för att stödja institutets strategiska mål och uppfylla sina skyldigheter enligt lagstiftningen om jämställdhet och jämlikhet. Naturresursinstitutets strategiska mål är att bygga en internationell, diversifierad och till sin kompetens sektorsövergripande, jämställd och jämlik arbetsgemenskap.

Jämställdhets- och jämlikhetsplanen och uppföljningen av den bidrar till att säkerställa kvaliteten på och förutsägbarheten i Naturresursinstitutets verksamhet. Många av målen med planen är samtidigt permanenta verksamhetsmodeller för Naturresursinstitutet.

Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av kön, ålder, ursprung, etniskt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. I lagen definieras följande fem former av diskriminering:

- **Direkt diskriminering**, då en person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan på grund av en diskriminerande omständighet. Det kan till exempel vara fråga om att en utländsk arbetstagare betalas lägre lön än en finländsk arbetstagare.
- **Indirekt diskriminering**, då regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika leder till att en person missgynnas i förhållande till andra på grund av en diskriminerande omständighet. Det kan till exempel handla om att det krävs fullständiga kunskaper i finska för en anställning, trots att det inte är nödvändigt för att utföra arbetet.
- **Trakasserier**, om de anknyter till någon förbjuden diskrimineringsgrund och utgör ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons eller en människogrups människovärde kränks, och beteendet skapar en stämning som gör att personen eller människogruppen förnedras eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot personen eller människogruppen. Trakasseri är till exempel förolämpande rasistiska skämt på arbetsplatsen eller skymfande benämningar för sexuella minoriteter. Arbetsgivarens förfarande ska betraktas som diskriminerande om arbetsgivaren försummar att vidta åtgärder för att eliminera trakasseri som den har kännedom om.
- **Vägran att göra rimliga anpassningar**, då arbetsgivaren inte gör sådana ändamålsenliga och rimliga justeringar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för en person med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra få arbete och klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.
- **Instruktion eller befallning att diskriminera**, vilket avser anvisningar, riktlinjer eller

ålägganden för att diskriminera eller åstadkomma diskriminering. Det kan till exempel handla om att arbetsgivaren förbjuder en anställd att anställa en person som hör till en viss etnisk grupp.

Enligt lagen ska en arbetsgivare med beaktande av olika diskrimineringsgrunder bedöma hur likabehandling uppnås vid anställning och på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena och principerna i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas.

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga direkt och indirekt diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Naturresursinstitutet beaktar principerna om jämställdhet och jämlikhet i alla sina planer och beslut samt vid beredningen och genomförandet av dem. Jämställdhets- och jämlikhetsplanen finns tillgänglig för alla på institutets externa och interna webbplats och omfattar alla dess anställda. Därtill ska varje anställd också främja jämställdhet och jämlikhet i sin egen arbetsmiljö.

Generaldirektören har tillsatt en arbetsgrupp för jämställdhet och jämlikhet vid Naturresursinstitutet. Den har till uppgift bland annat att göra framställningar, avge utlåtanden och delegera åtgärder för att genomföra och utveckla jämställdheten och jämlikheten vid institutet. Åtgärderna omfattar bland annat utbildning, medvetandegörande och kompetensökning om ämnet hos institutets hela personal. Institutets medarbetare kan göra framställningar, begära utlåtanden och lämna synpunkter till arbetsgruppen gällande jämställdhets- och jämlikhetsarbetet. Arbetsgruppens mandatperiod sammanfaller med giltighetstiden för denna plan. Denna plan har upprättats av Naturresursinstitutets jämställdhets- och jämlikhetsgrupp. Planen omfattar mandatperioden 2023–2025.

Jämställdhets- och jämlikhetsarbetet i Naturresursinstitutets vardag

Naturresursinstitutet har i enlighet med sin uppförandekod (Code of Conduct) åtagit sig att främja jämställdheten och jämlikheten av medarbetarna som en del av institutets öppna och transparenta verksamhet. Att främja jämställdhet och jämlikhet i samhället hör till ramvillkoren för en ansvarsfull och hållbar verksamhet. Naturresursinstitutet har som mål att handla ansvarsfullt, etiskt och behandla de anställda lika i alla sina förfaranden.

För att Naturresursinstitutet ska kunna uppnå dessa mål måste den integrera åtgärder för att främja jämställdhet och jämlikhet i sin dagliga verksamhet, ledning och sina processer. Naturresursinstitutet vill se till att jämställdhets- och jämlikhetsaspekterna beaktas i alla dess enheters verksamhet. Därtill ska varje medarbetare vara aktiv och axla sitt ansvar för att främja jämställdhet; att främja jämställdhet och jämlikhet är en skyldighet som gäller var och en.

Arbetsgivaren ska med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas.

De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och de övriga omständigheterna.

Mål och åtgärder

Naturresursinstitutet har förbundit sig att identifiera och undanröja sådana förfaranden och strukturer som ger upphov till och upprätthåller ojämlikhet och diskriminering. På institutet stöds arbetet för jämlikhet och jämställdhet genom långsiktig planering och konsekvent organisering.

De viktigaste målen för planperioden 2023–2025 är att

- 1) övervaka Naturresursinstitutets jämlikhets- och jämställdhetsarbete.**
- 2) utifrån utredningar lägga fram förslag till konkreta åtgärder för att främja jämlikheten och jämställdheten på Naturresursinstitutet. Utgående från förslagen utarbetas en åtgärds- och genomförandeplan för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet.**
- 3) organisera insatserna inom jämställdhets- och jämställdhetsarbetet och förtydliga processerna för det.**
- 4) fortsätta integreringen av jämlikhets- och jämställdhetsarbetet genomgående i Naturresursinstitutets verksamhet och beslutsfattande.**
- 5) integrera främjandet av jämställdhet och jämlikhet som en essentiell del av Naturresursinstitutets interna kommunikation.**

Jämställdhets- och jämlikhetsplanen anger målen och indikatorerna för främjandet av jämställdheten och jämlikheten vid Naturresursinstitutet. De exakta målen, åtgärderna och tidsplanerna beskrivs i Naturresursinstitutets åtgärds- och genomförandeplan för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet, som uppdateras årligen. Naturresursinstitutets jämställdhets- och jämlikhetsstatus redovisas årligen till ledningen.

Jämställdhets- och jämlikhetsgruppen utarbetar och verkställer åtgärds- och genomförandeplanen i samarbete med framför allt Naturresursinstitutets HR-funktion. Jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet beaktas bland annat i Naturresursinstitutets personalplanering, genom att fästa avseende vid könsfördelningen och åldersfördelningen. Arbetsprövningar ingår i Naturresursinstitutets rekryteringssystem. I avlöningen har man på många sätt uppmärksammat jämställdhetsaspekterna; institutet håller också på att bearbeta sina tjänster så att de är tillgängliga för alla.

För att säkerställa kontinuiteten är det viktigt att man systematiskt följer upp och utvärderar målpuppfyllelsen samt vid behov sätter upp nya mål och åtgärder.

I planen fokuseras målen för jämställdhet och jämlikhet på följande tre teman:

- (1) ledarskap och organisationskultur
- (2) rekrytering, avlöning och karriärutveckling
- (3) mångfald och kompetensdiversitet.

För varje tema anges hurdana mål som behövs för att Naturresursinstitutet ska uppnå sina strategiska mål och uppfylla sina skyldigheter enligt lagstiftningen. Genomförandet av målen övervakas och effekterna utvärderas regelbundet. Målen konkretiseras i åtgärds- och genomförandeplanen.

Ledarskap och organisationskultur

God ledning och gott chefsarbete hör till forskningsinstitutets viktigaste framgångsfaktorer. Jämställdhets- och jämlikhetsledningen syftar till att alla medarbetare ska känna sig rättvist behandlade, uppleva att deras arbete uppskattas och uppskatta andras arbete. Alla ska ha tillgång till information om de tillvägagångssätt enligt vilka man kan och ska handla om man observerar eller upplever diskriminering, trakasserier, ofredande eller mobbning. Nya medarbetare får ta del av jämlikhets- och jämställdhetsplanen som en del av introduktionen.

Ledningen säkerställer att riktlinjerna, planerna eller andra dokument eller principer som styr verksamheten inte innehåller element som utsätter medarbetarna för diskriminering på grund av kön, könsidentitet, ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Naturresursinstitutets interna och externa kommunikation, innehåll, presentationer, språkbruk och bildmaterial ska vara tillgängliga samt främja jämlikhet och jämställdhet. Naturresursinstitutet identifierar och undanröjer funktioner och strukturer som ger upphov till diskriminering på grund av kön, etnicitet osv.

Cheferna vinnlägger sig om att etablera och upprätthålla en jämlik, rättvis, inkluderande och entusiastisk organisationskultur. De får utbildning i att stödja yrkeskarriären för personer som tillhör etniska och andra minoriteter. Resultaten av personalundersökningen och arbetsplatsutredningarna används för att utveckla en diversifierad och pluralistisk arbetskultur.

Naturresursinstitutets styrka är verksamhetens geografiska spridning. Institutet verkar på flera olika orter över hela Finland. Den regionala spridningen har också identifierats som en utmaning för tillämpningen av samordnade metoder, vilket ska beaktas vid den praktiska ledningen av vardagen.

Målet är att Naturresursinstitutet ska utarbeta enhetliga principer för personalfrågor, till exempel personalförmåner (i synnerhet rekreation och måltidsförmåner), som ska följas på alla verksamhetsställen. Det görs satsningar på information och kommunikation och lämpliga metoder med vilka informationsflödet är smidigt oavsett det geografiska läget eller personalgruppen. Man tar fram och prövar nya kommunikations- och informationsmetoder som effektivt når hela personalen.

Genom att lösa telekommunikationsproblemen ska alla ges möjligheter delta på lika villkor även genom distanslösningar. Naturresursinstitutet ska se till att systemen fungerar och att kapaciteten är tillräcklig för alla verksamhetsställen. Organisatörerna och ledarna av möten ska tänka på att inkludera de personer som deltar över videoförbindelser, så att de smidigt

kan delta i diskussionen. Rutinerna för videomöten utvecklas utifrån responsen.

Naturresursinstitutets ledning strävar efter att träffa medarbetare på alla orter jämlikt. I chefsarbetet på Naturresursinstitutet satsar man på distansledarskap och på möten varje vecka/dag med medarbetarna i den egna enheten, gruppen eller det egna teamet som en del av det normala chefsarbetet.

Rekrytering, avlöning och karriärutveckling

Naturresursinstitutet har förbundit sig att vara en jämlik arbetsgivare som anställer medarbetare enligt kompetens, kunnande och lämplighet. Rekryteringsprocesserna är rättvisa, tydliga och transparenta och de möjliggör lämpliga prioriteringar för olika typer av arbetsuppgifter vid rekrytering för olika karriärer. Positiv särbehandling kan tillämpas under de förutsättningar som föreskrivs i lagen, med andra ord prioriteras vid rekrytering den sökande som hör till en minoritet i uppgiftsgruppen, förutsatt att de sökande är likvärdiga i fråga om kompetens och lämplighet.

Arbetsgivaren ska verka för att lediga platser söks av alla intresserade. Rekryteringsprocesserna är transparenta och styrs av tydliga riktlinjer som överensstämmer med principerna om jämställdhet och jämlikhet.

Naturresursinstitutet stödjer avancemang i karriären, möjligheter till mångsidiga arbetsuppgifter samt utvecklingen i arbetet med beaktande av principerna om jämställdhet och jämlikhet. Principerna för karriärutveckling är transparenta. Utvecklingssamtal fungerar som verktyg för karriärplanering.

Syftet är att förtydliga Naturresursinstitutets rekryteringsprocess och stärka rekryteringskompetensen, med andra ord kännedomen om och hanteringen av de riktlinjer, ansvar, förfaranden och principer som hänför sig till jämställdhet och jämlikhet. De sökandes meriter jämförs genom rättvisa och dokumenterade processer enligt samma kriterier och prioriteringar. Målet är att Naturresursinstitutet har kompetenta medarbetare av olika åldrar och med olika bakgrund.

Naturresursinstitutet enades om ett avlöningssystem 2018.

Det nya avlöningssystemet främjar rättvisa löner, stödjer medarbetarnas kompetensutveckling och vilja att söka sig till mer krävande uppgifter, uppmuntrar medarbetarna till bättre arbetsprestationer samt utvecklar och förbättrar chefsarbetet och ledarskapet. Avlöningssystemet stödjer uppnåendet av lika lön. Systemet bygger på en tydlig och transparent karriärmodell för olika personalgrupper. Målet med lönesättningen är att för uppgifter med samma kravnivå betalas samma lön oberoende av kön, ålder eller andra personliga egenskaper eller av verksamhetsställe, enhet eller andra omständigheter. För att trygga en positiv löneutveckling har medarbetarna lika möjligheter för kompetensutveckling och avancemang till mer krävande uppgifter.

Balanseringen av arbete och privatliv för kvinnor och män underlättas genom flexibla arbetstidsarrangemang, uppmuntra medarbetarna att ta ut familjeledighet och tillåta, med beaktande av arbetssituationen flexibel användning av oavlönad arbetsledighet.

Målet är att alla Naturresursinstitutets anställda, med beaktande av deras akademiska och/eller yrkesmässiga kvalifikationer och position, ska ha samma rättigheter och skyldigheter och lika möjligheter att avancera i karriären och utveckla sig själva. Indikatorerna granskas regelbundet för varje personalgrupp, och alla personalgrupper har samma möjligheter att avancera i karriären. Alla personalgrupper har lika tillgång till utbildningsmöjligheter. Medarbetare i olika arbetsuppgifter respektive med olika bakgrund behandlas lika. Därigenom kan alla vara lika delaktiga i Naturresursinstitutets verksamhet.

Mångfald och kompetensdiversitet

Naturresursinstitutets resurs är en bred kompetens inom bioekonomi. Man ser det som viktigt att institutet satsar på jämlikheten mellan personalgrupperna och har integrerat den i sitt ledarskap. Det är viktigt att man månar om att alla medarbetare, oberoende av personalgrupp, orkar och trivs i arbetet. Naturresursinstitutets uppförandekod tillämpas på ett enhetligt och öppet sätt på hela personalen.

Medarbetare med lång yrkeserfarenhet ska ses som en resurs. Ofta besitter en äldre och erfaren medarbetare sådan erfarenhet och sådant kompetenskapital som arbetsgemenskapen bör ta till vara. Likaså har den unga generationen av medarbetare särskilda färdigheter och kunskaper som bidrar till Naturresursinstitutets strategiska mål. Naturresursinstitutet stödjer och stärker såväl spridningen av kunskaper och kompetens som samarbetet genom metoder som främjar kompetensdiversiteten på institutet. För överföring av kunskaper och kompetens har Naturresursinstitutet bland annat ett mentorprogram genom vilket medarbetare kan dela med sig av information och kompetens inom organisationen.

Målet är att principerna och kriterierna för tilldelningen av forskningsfinansiering ska vara enhetliga, tydliga och offentliga. Beslutsfattandet om forskningsuppgifterna och forskningsanslagen är rättvist och öppet.

Målet är att man avseende forskningsuppläggen och deltagandet i forskningen ser till en bred och diversifierad representation. På så sätt garanteras mångsidiga forskningsfrågor och forskningsprocesser. Resultaten av forskningen kommuniceras på ett så heltäckande och rättvist sätt till olika målgrupper som möjligt.

Målet är att Naturresursinstitutet ska bli betydligt mer internationellt. Mångfalden av språk på Naturresursinstitutet samt språkriktlinjerna som stödjer den främjar internationaliseringen och utvecklingen av en mångkulturell identitet. För att garantera språklig jämlikhet satsar Naturresursinstitutet i sin interna

kommunikation och vägledning på att tillhandahålla de viktigaste dokumenten på finska och på engelska. Vid behov och på begäran kan dokument också tillhandahållas på svenska eller på samiska. På Naturresursinstitutet har man också utvecklat tjänster för integration av internationell personal (bl.a. inflyttartjänster).

Målet är att ta hänsyn till behoven beroende på ålder eller livssituation (t.ex. behov av vård för barn eller närstående) i verksamheten och planeringen av arbetet samt ha en positiv inställning till exempelvis arbetsarrangemang, deltidspensioner och annan flexibilitet i arbetet, om det är praktiskt möjligt. Utvecklingsmöjligheter erbjuds för varje åldersgrupp.

Uppföljning

Uppföljningen och utvärderingen av jämställdhets- och jämlikhetsarbetet integreras på Naturresursinstitutet i ledarskapet, verksamhetsstyrningen, planeringen, utvärderingen av verksamheten, målsättningen och resurstilldelningen.

Naturresursinstitutet samlar och redovisar systematiskt och öppet årligen jämförbar information om personalresurserna och personalens status, vilket även omfattar läget för jämställdheten och jämlikheten.

Varje halvår gör Naturresursinstitutet i överensstämmelse med jämställdhetslagen en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter samt utreder att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lönekartläggningen ökar insynen och öppenheten i Naturresursinstitutets verksamhet.

I första skedet väljs följande indikatorer som ska övervakas:

- **Antal anställda kvinnor respektive anställda män på Naturresursinstitutet**
- **Ålder/åldersfördelning för kvinnor och män på Naturresursinstitutet**
- **Könsfördelning per personalgrupp**
- **Könsfördelning efter typ av anställning (fast/tidsbestämd)**
- **Könsfördelning bland deltidsanställda**
- **Uttag av familjeledigheter per kön**
- **Könsfördelningen bland sökande och antagna till anställning (obs! ska utredas hur det är praktiskt genomförbart)**
- **Löneutveckling mellan män och kvinnor**

Indikatorerna och diagram över dem läggs ut på Lukenet för hela personalen. Jämställdhets- och jämlikhetsläget följs också upp genom den årliga personalundersökningen, och de åtgärder som den föranleder behandlas av Naturresursinstitutets ledning och på enhetsnivå. Naturresursinstitutet har ett rapporteringsformulär för diskriminering, på vilket medarbetarna också kan rapportera om diskriminering för att arbetsgruppen ska utreda ärendet och uttala sig om det.

Naturresursinstitutet tillämpar förbud mot repressalier, vilket innebär att en anställd inte ska utsättas för negativa konsekvenser därför att hen har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt diskrimineringslagen, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende på arbetsplatsen eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling. Repressalier kan vara till exempel att arbetsgivaren skärper övervakningen av den anställdas arbetsprestation efter att hen har kontaktat arbetarskyddsmyndigheten i ett diskrimineringsärende.

Jämställdhetsplanen och dess bilagor följs upp och utvärderas av arbetsgruppen för jämställdhet och jämlikhet. Den svarar också för att uppdatera jämställdhets- och jämlikhetsplanen.

Jämställdhets- och jämlikhetsgruppen utvärderar vart tredje år utfallet för jämställdhets- och jämlikhetsmålen utifrån institutets ledarskapsdata (verksamhetsberättelser, lönekartläggningar, personalundersökningen).

Dessutom kan jämställdhets- och jämlikhetsgruppen organisera separata utredningar av jämställdheten och jämlikheten i samarbete med Naturresursinstitutets ledning och även utnyttja resultaten av dessa i den utvärdering som enligt lag ska göras vart tredje år.

Via institutets processhanteringssystem Proessori kan personalen rapportera säkerhetsobservationer och även påtala problem i fråga om jämställdhet och jämlikhet. Responsen anonymiseras och behandlas konfidentiellt i samarbetsgruppen.

Underskrifter

DocuSigned by:

C3EE17F5F73C466...

Johanna Buchert

generaldirektör

DocuSigned by:

FDD716EBFA28422...

Tuija Heikkinen

personaldirektör