
The logo for cupore, featuring the word "cupore" in white lowercase letters inside a red rectangular box.

cupore

KULTURPOLITISKA FORSKNINGSCENTRET CUPORE

JÄMSTÄLLDHETS- OCH JÄMLIKHETSPLAN 2022–2025

INLEDNING

Det här är Kulturpolitiska forskningscentret Cupores jämställdhets- och jämlikhetsplan för åren 2022–2025. Cupore är ett forskningscentrum grundat 2002 som upprätthålls av Stiftelsen för främjandet av kulturpolitisk forskning. Cupores uppgift är att producera och förmedla kulturpolitisk forskningsinformation, utredningar och utvärderingar för beslutsfattande och civilsamhällets behov.

Enligt lagen måste arbetsgivaren utarbeta en jämställdhets- och jämlikhetsplan ifall arbetsgivaren regelbundet anställer minst 30 arbetstagare. Även om Cupores personalmängd inte förutsätter det har man skrivit ner utarbetandet av en jämställdhets- och jämlikhetsplan i Cupores strategi *Tutkiva, oppiva, välittävä Cupore. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen strategia vuosille 2020–2025*. Cupore har inte tidigare haft en motsvarande plan. I Cupores föregående strategi (2015–2020) främjade man personalens jämställdhet genom utvecklingen av personaladministrationens praxis.

Arbetsavtalslagen (55/2001), lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och diskrimineringslagen (1325/2014) stadgar om arbetsgivarens plikter att behandla alla arbetstagare och arbetssökande jämlikt. Arbetsgivaren skall granska och främja jämställdheten mellan arbetstagarna samt jämlikheten mellan könen på ett målinriktat och planenligt sätt.

Med jämlikhet syftar man i lagstiftningen på att alla är likvärdiga och ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller annan orsak som gäller en personlig egenskap. Med jämställdhet mellan könen menas att ingen får särställas på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck.

I den här planen beskrivs vilket det nuvarande tillståndet är för jämlikheten och jämställdheten mellan könen i Cupore, planen öppnar också upp praxis för främjandet av dessa inom arbetsgemenskapen. På basis av beskrivningen presenterar man målsättningar och åtgärder som fungerar som redskap för att följa upp och främja jämlikhet och jämställdhet.

BESKRIVNING AV PLANENS UTARBETANDE

Jämställdhets- och jämlikhetsplanens planeringsarbete inleddes i slutet av 2020 på Cupore. Den egentliga planen och utredningsarbetet genomfördes 2021.

Planen genomfördes av en arbetsgrupp med Emmi Lahtinen (forskare), Anna Kanerva (specialforskare, vice direktör), Olli Jakonen (forskare, förtroendefullmäktig) och Ari Kurlin Niiniaho (forskare, arbetarskyddsfullmäktig). Vappu Renko (forskare, vice förtroendefullmäktig) vikarierade Olli Jakonen. Arbetsgruppen var öppen för alla personalmedlemmar.

Jämställdhetens och jämlikhetens nuläge i Cupore utreddes genom en granskning av nuvarande praxis, dokument, instruktioner samt resultaten av personalens enkät om arbetsvälbefinnande. Utöver det genomfördes en kartläggning av löner samt en jämställdhets- och jämlikhetsenkät på våren 2021.

I kartläggningen av löner granskade man anställningen av personalen ur synvinklarna jämställdhet mellan könen och likabehandling samt beskrev Cupores nuvarande praxis gällande rekrytering och lönebildning. Kartläggningen av löner gjordes av Cupores administrativa chef och förtroendefullmäktige, resultaten diskuterades med personalen våren 2021.

Jämställdhets- och jämlikhetsenkäten kartlade personalens synpunkter och upplevelser om hur jämställdheten och jämlikheten förverkligats i olika arbetssituationer och i behandlingen av personalen i Cupore. Utöver det utreddes hur arbetsgemenskapens atmosfär upplevdes. Enkäten var fristående men den planerades i samband med enkäten om arbetsvälbefinnande som genomförs vartannat år på Cupore. Jämställdhets- och jämlikhetsenkäten utarbetades av arbetsgruppens medlemmar och den kommenterades i planeringsskedet av medlemmarna i Cupores styrelse.

Under utarbetandet av planen identifierades ett behov av att skapa instruktioner för Cupore om hur man ska agera som medlem av arbetsgemenskapen samt också de så kallade principerna för tryggare rum för att stöda samarbetet utanför arbetsgemenskapen. Målsättningarna för dessa är en gemensam och medveten strävan till att upprätthålla utrymmen och praxis, som tillåter alla att arbeta och uttrycka sina åsikter på ett tryggt sätt. Det här betyder bland annat upprätthållande av en respektfull atmosfär, definieringen av ansvar och skapandet av praxis också för att hantera konflikter. Alla har rätten att vara sig själva i arbetsgemenskapen, utan rädsla för förringande eller diskriminering.

Den slutgiltiga planen skrevs under slutet av 2021. Arbetsgruppen som utarbetat planen gav utkastet till Cupores ledningsgrupp för forskning i slutet av november, varefter utkastet behandlades av medlemmarna i Cupores styrelse i början av december. Hela personalen fick kommentera planen i december. Planen finlipades efter kommentarrundan. Den slutgiltiga planen översattes till svenska och engelska.

CUPORE SOM ORGANISATION OCH ARBETSGEMENSKAP

Cupore är ett forskningscenter som upprätthålls av Stiftelsen för främjandet av kulturpolitisk forskning rf. Stiftelsens styrelse definierar Cupores allmänna riktlinjer samt stiftelsens verksamhets- och ekonomiplaner. Styrelsen består av representanter från undervisnings- och kulturministeriet samt Jyväskylä universitet.

Stiftelsens delegation utvärderar stiftelsens och forskningscentrets verksamhet och bistår med sakkunnighjälp i riktandet av forskningen. Delegationen består av representanter från centrala universitet och forskningsinstitutioner i Finland som har koppling till kulturpolitisk forskning.

I början av år 2021 arbetade 19 personer i Cupore, varav 11 (ungefär 60 %) var fast anställda och resten visstidsanställda. 2021 rekryterade Cupore ingen ny personal. Arbetstitlar som användes för personalen var forskare, specialforskare, projektchef, informatör, administrativ chef, vice direktör och direktör. Andelen av hela personalen som hade jobbtiteln forskare var 32 procent (6 personer). 36 procent av personalen (7 personer) hade jobbtiteln specialforskare.

2021 var 36 procent (5 personer) av personalen män och 64 procent (14 personer) kvinnor. Både män och kvinnor arbetade som forskare och specialforskare. Medelåldern för Cupores personal var 46 år. Männens medelålder var 41 år och kvinnornas 47 år.

Cupores huvudsakliga arbetsspråk är finska, men i kommunikationen och arbetet inom arbetsgemenskapen används även svenska och engelska.

Verksamheten leds av Cupores direktör. Utöver det har Cupore en vice direktör och en administrativ chef som fungerar som arbetskyddschef. Sedan 2014 har Cupore haft en arbetskyddsfullmäktig som valts av personalen och en förtroendefullmäktig med suppleanter. De fullmäktiga fungerar som personalens representanter när man behandlar ärenden som till exempel anställningsfrågor med arbetsgivaren.

JÄMSTÄLLDHET OCH JÄMLIKHET I CUPORE

Enligt Cupores strategi tar man i jämställdhets- och jämlikhetsplanen bland annat i beaktade arbetsvälbefinnande, rekryteringspraxis, verksamhetsutrymmen,

verksamhetssätt, och stärkandet av samarbete och kunnande. Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren främja jämlikheten genom att främja en jämlik karriärutveckling och placering i olika uppgifter, främja jämlikheten i rekryteringen samt underlätta kombinerandet av arbetsliv och familjeliv. Här under beskrivs de olika delområdenas nuvarande tillstånd.

Dokumenterna som styr verksamheten

Enligt den ikraftvarande strategin är de centrala värdena för Cupores verksamhet självständighet och transparens, mångfaldighet, jämställdhet, jämlikhet samt ansvar och att man förbinder sig till den hållbara utvecklingens målsättningar. I strategin nämns att man i Cupore beaktar jämlikheten och jämställdheten mellan könen både när det kommer till forskningsteman och -objekt samt personaladministrationen.

I genomförandet av forskningsarbetet har Cupore förbundit sig till Forskningsetiska delegationens regler om god vetenskaplig praxis samt rekommendationen om överenskommelser om upphovsmannaskap för vetenskapliga publikationer. Genom dessa strävar man till att ge alla deltagare i forskningsarbetet lika erkännande för utfört arbete, men samtidigt även lika ansvar för den publicerade forskningens innehåll och resultat. Jämlikheten och jämställdheten beaktas även i Cupores regler för datahantering som gäller insamlingen och behandlingen av forskningsmaterial.

Cupores personalguide beskriver grunderna för arbetsplatsens praxis, regler och förmåner. Guiden är riktad till alla arbetstagare och den fungerar som ett redskap för introduktionen av nya arbetstagare. Guiden behandlar inte skilt praxis och principer gällande jämlikhet och jämställdhet.

Personaladministration

Cupores direktör ansvarar för Cupores personaladministration. Direktören fungerar som förman till alla arbetstagare. Direktören för årligen ett utvecklingssamtal med varje arbetstagare. Meningen med utvecklingssamtalet är att ställa personliga målsättningar för arbetet på Cupore, utvärdera hur det föregående årets målsättningar uppnåtts, planera personliga utvecklingsåtgärder samt att både ge och ta emot feedback.

Välbefinnande i arbetet

Enkäten om välbefinnande i arbetet har genomförts regelbundet sedan 2015. Upplevelsen av jämlik och jämställd behandling har tagits i beaktande i frågorna.

Man har beslutat att upprepa enkäten om välmående i arbetet i stort sett samma form vartannat år för att möjliggöra en jämförelse av information.

Alla har möjligheten till en kortare arbetstid på Cupore ifall omständigheterna kräver det. När det kommer till föräldraledighet följer man ikraftvarande lagstiftning och tjänstekollektivavtal. Enligt enkäten har kombinationen av privatliv och arbete i Cupore lyckats bra.

All personal med arbetsavtal i Cupore har rätt till företagshälsovård. Motions- och kultursedlarna arbetsgivaren erbjuder är också tillgängliga till hela personalen.

Lokaler

Cupores lokaler finns i kontorsbyggnadens sjätte våning, dit man kommer antingen med hiss eller genom att ta trapporna upp. Kontorsbyggnadens ytterdörr och hiss är dessvärre inte hinderlösa, och hissen passar inte för rullstolar.

Distansjobb är möjligt för alla som jobbar vid Cupore.

Rekrytering och arbetsförhållanden

Direktören ansvarar för rekryteringen och anställningen av personal vid Cupore. I rekryteringen strävar man till transparens och att arbetssökarna behandlas lika. Rekryteringsannonserna publiceras utgångsmässigt på finska och från fall till fall även på svenska och/eller engelska.

Permanenteringar presenteras och behandlas i Cupores styrelsemöten. I valen av permanenteringar gör direktören ett förslag om permanentering och Cupores styrelse fattar beslutet. Verksamhetens karaktär och finansiering avgränsar Cupores verksamhet, arbetsförhållandenas längd och rekryteringen av nya arbetstagare.

Avlöning

Arbetstagarens lön vid Cupore är baserad på uppgiftens kravnivå (uppgiftsrelaterad lön) samt arbetsprestationen (personlig lönedel). Lönemodellen innehåller ett löneschema samt en utvärderingsskala för personlig arbetsprestation, vilken utbildning som krävs av uppgiftstitlarna och den tar även i beaktande andra än ledningsuppgifter i forskning. Lönemodellen är transparent och tillgänglig för alla arbetstagare. Lönemodellen har planerats tillsammans med personalen och Cupores styrelse under åren 2015–2016.

I kartläggningen av löner märkte man ingen löne- eller annan ojämlikhet gällande jobbtitlarnas löner. Lönenivån bestäms vid anställning av nya

arbetstagare efter uppgiftens svårighetsgrad samt utbildning och arbetserfarenhet. Man stävar till att granska alla arbetstagares löner i samband med de årliga utvecklingssamtalen. Utöver det strävar man till att granska lönerna enligt jobbtitel. Ifall man upptäcker skillnader, kan man undersöka orsakerna till skillnaden och lösa problemet om så behövs.

Karriärutveckling och stärkandet av kunnande

Ur karriärutvecklingens synvinkel finns det ganska få möjligheter till avancemang på Cupore. Organisationens hierarki erbjuder inga ansevliga möjligheter till avancemang och många inom forskningsorganisationen har ett eget specialiseringsområde vilket skapar utmaningar för roteringen av arbetsuppgifter.

På basen av enkäten om arbetsvälbefinnande är det viktigare för många att utvecklas professionellt och lära sig nya saker än att ha möjligheter att avancera. Man kan utveckla sitt kunnande på Cupore genom att till exempel delta i kurser eller fortbildningstillfällen. De här behoven och möjligheterna utreds årligen i samband med utvecklingssamtalen.

Arbetskultur och samarbete

Cupore har inga skilda instruktioner för hur man fungerar som medlem i arbetsgemenskapen. Enligt enkäten om arbetsvälbefinnande råder det en god anda på Cupore och samarbetet mellan arbetstagarna är fungerande. För att jämlikheten och jämställdheten skall förverkligas är de relevanta faktorerna för Cupores arbetsgemenskap en öppen och rättvis praxis, beslutsfattandets transparens, en atmosfär som värdesätter andras åsikter, synpunkter och arbete, arbetstagarnas kunnande och inställning samt en arbetskultur som är inkluderande.

Kommunikation och publikationer

Personalens egen kanal i Teams fungerar som en kanal för intern kommunikation på Cupore, här kan alla bland annat se föredragslistorna och promemorior från personalmöten och styrelsen. Även Teams-kanalen för utvecklandet av verksamheten är öppen för alla. Utöver dessa används personalens e-postlista.

Cupores forskningspublikationer är öppet tillgängliga och går att ladda ner från Cupores hemsidor. Hemsidorna har tre språkversioner, men en del av informationen finns bara tillgänglig på finska. Man strävar till att utarbeta forskningsrapporternas sammandrag och nyheterna på finska, svenska och engelska.

Publikationernas tillgänglighet tas i beaktande i Cupores egna ombrytningsinstruktioner. Med hjälp av den strävar man till att säkerställa att dokumenten fyller olika tillgänglighetskrav.

ÅTGÄRDERNA FÖR ATT FRÄMJA JÄMLIKHET OCH JÄMSTÄLLDHET

Enligt arbetsgemenskapen förverkligas jämlikheten och jämställdheten mellan könen på många sätt bra i Cupore. Språket kan som enskild faktor avgränsa möjligheterna till att arbeta och fungera i olika uppgifter samt att vara en jämställd medlem i arbetsgemenskapen. Även de olika anställningsformerna ansågs skapa en upplevelse av ojämlikhet.

På basen av utredningen är det en god idé att regelbundet utvärdera och följa upp jämlikhetens och jämställdhetens läge så att man kan identifiera problem och ta itu med dem. Det går inte heller att alltid själv identifiera och utvärdera praxis från jämställdhetens, jämlikhetens och icke-diskrimineringens synvinklar.

I tabellen nedan listas utvecklingsbehov som framkommit under utarbetandet av planen. De noterade åtgärdsbehoven fungerar som redskap för att följa upp och främja jämlikhet och jämställdhet i arbetsgemenskapen under åren 2022–2025. Genomförandet av åtgärderna följs upp och utvärderas med två års mellanrum. Cupores ledningsgrupp ansvarar för detta. Utöver det presenteras ärendet för Cupores styrelse.

Målsättning	Åtgärder
Att regelbundet följa upp jämlikhetens och jämställdhetens läge och förverkligande i arbetsgemenskapen.	<ul style="list-style-type: none"> Att uppdatera jämlikhets- och jämställdhetsplanen med fyra års mellanrum. Jämlikhets- och jämställdhetsenkäten samt en kartläggning av löner upprepas som en del av planen. Att inkludera en fråga om jämställd behandling i enkäten om arbetsvälbefinnande som genomförs vartannat år.
Att främja rekryteringsprocessernas transparens och identifieringen av mångsidig sakkunnighet med beaktande	<ul style="list-style-type: none"> Att uppmuntra arbetssökande av olika kön och bakgrund att söka jobb via rekryterings-annonser och öppna Cupores värden. Att se till att rekryteringskriterierna är motiverade i relation till den öppna arbetspositionen.

Målsättning	Åtgärder
av de arbetssökandes jämlikhet och jämställdhet.	<ul style="list-style-type: none"> • Prova på anonym rekrytering enligt möjlighet. • Att sträva till öppenhet i annonseringskanalerna i samband med rekryteringen.
Att stärka personalens kunskande i frågor gällande jämlikhet och jämställdhet. Att främja och upprätthålla acceptansen av olikhet och intern respekt och tilltro inom arbetsgemenskapen.	<ul style="list-style-type: none"> • Att ordna fortbildning för personalen för att främja jämlikhet och jämställdhet i olika situationer. • Att skapa instruktioner för hur man fungerar som medlem i arbetsgemenskapen och inkludera det i personalguiden. • Att skriva ner ansvar i fall av diskriminerande situationer. Att inkludera instruktionerna i personalguiden. • Att välja personalens fullmäktige med två års mellanrum. • Att utarbeta principer för det tryggare utrymmet.
Att främja personalens karriärutveckling och professionella utveckling på ett jämlikt sätt.	<ul style="list-style-type: none"> • Att skapa en struktur för utvecklingssamtalen där man tar i beaktande synpunkter och önskemål för arbetstagarnas karriär- och professionella utveckling. • Att ta arbetstagarnas önskemål och karriärutveckling i beaktande på ett möjligast jämlikt sätt i fördelningen av arbetsuppgifter och ansvar. • Att se till att olika arbetsuppgifter är möjligast öppna för alla medlemmar i arbetsgemenskapen, även för dem som arbetar i olika arbetsrelationer. • Att ta i beaktande jämlikhet och jämställdhet i bildningen och sammansättningen av styrelserna.
Att utveckla arbetsmiljön från hinderlöshetens synvinkel.	<ul style="list-style-type: none"> • Att lägga till frågan om faktorer som påverkar verksamhetsutrymmen och arbetsmiljön i utvecklingssamtalens struktur. Att genomföra rimliga anpassningar som behövs. • Att inom möjligheternas gränser sträva till att påverka att kontorsbyggnadens hinderlöshet förbättras i samband med den grundliga renoveringen.
Att främja öppenhet, jämlikhet och jämställdhet i kommunikationen, beslutsfattandet och samarbeten.	<ul style="list-style-type: none"> • Att informera öppet om nya projekt, arbetsuppgifter och beslut inom arbetsgemenskapen. • Att ta i beaktande öppenheten och jämställdheten i Cupores kommunikationsstrategi.

Målsättning	Åtgärder
	<ul style="list-style-type: none">• Att sträva efter att påverka att jämlikheten och jämställdheten tas i beaktande även i det externa samarbeten och till exempel i styrelsens, delegationens och styrgruppernas sammansättning.
Att utveckla lönomodellen i samarbete med personalen. Öka öppenheten och långsiktigheten i anställningsförhållanden.	<ul style="list-style-type: none">• Att granska arbetstitlarnas krav i lönomodellen och den personliga lönedelens kriterer regelbundet. Att uppdatera lönomodellen vid behov tillsammans med Cupores styrelse och personal.• Förtydliga grunderna för fast anställning.