



Dokumentnamn  
BESLUT

Datum  
2022-10-10

Diarienummer  
1.2.4-2022-06415  
GD-2022-152

Handläggare  
Elisabeth Hedström

Mottagare  
Till diariet

## Vetenskapsrådets jämställdhetsplan (Gender Equality Plan) för medverkan i EU:s ramprogram

### Beslut

Vetenskapsrådet godkänner jämställdhetsplanen (Gender Equality Plan) för medverkan i EU:s ramprogram och publicerar den på Vetenskapsrådets webbplats, enligt bilaga.

### Beslutsmotivering

EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont Europa, kräver att det finns en jämställdhetsplan, Gender Equality Plan (GEP), hos de organisationer som beviljas medel inom ramprogrammet. GEP ska finnas tillgänglig på Vetenskapsrådets webbplats.

Vetenskapsrådet gör bedömningen att de regelverk som gäller för myndighetens verksamhet uppfyller de grundläggande kraven på vad en GEP ska innehålla. Det vill säga att det som ska regleras genom en GEP redan följer av tillämpliga rättsregler och interna styrdokument.

För att tydliggöra detta redovisas i det bifogade dokumentet de regelverk som innebär att Vetenskapsrådets verksamhet uppfyller EU-kommissionens krav.

Beslutet har fattats av generaldirektören Katarina Bjelke efter föredragning av analytikern Elisabeth Hedström. Vid den slutliga handläggningen har även rådsdirektören Maria Thuveson och tillförordnade chefsjuristen Victoria Söderqvist deltagit.

Katarina Bjelke  
Generaldirektör

Elisabeth Hedström  
Analytiker



Vetenskapsrådet

Datum:  
10 oktober 2022

Diarienummer:  
1.2.4-2022-06415

Promemoria

Handläggare:  
Elisabeth Hedström

## **Vetenskapsrådets jämställdhetsplan (Gender Equality Plan) för medverkan i EU:s ramprogram**

### **Introduktion**

EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont Europa, kräver att det finns en jämställdhetsplan, Gender Equality Plan (GEP), hos de organisationer som beviljas medel inom ramprogrammet.

Vetenskapsrådet gör bedömningen att de regelverk som gäller för myndighetens verksamhet uppfyller de grundläggande kraven på vad en GEP ska innehålla. D v s att det som ska regleras genom en GEP redan följer av tillämpliga rättsregler och interna styrdokument.

För att tydliggöra detta redovisas nedan de regelverk som innebär att Vetenskapsrådets verksamhet uppfyller EU-kommissionens krav.

I dokumentet redogörs det för både Vetenskapsrådets interna verksamhet, som arbetsgivare, och den externa, som forskningsfinansiär.

### **Styrning av jämställdhetsarbetet**

Här redovisas den externa och interna styrningen av jämställdhetsarbetet med hänvisning till de styrdokument som finns.

### **Extern styrning**

Inledningsvis konstateras att Vetenskapsrådet omfattas av det övergripande målet för jämställdhetspolitiken i Sverige vilket är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Utifrån det övergripande målet arbetar regeringen efter sex delmål: (i) en jämn fördelning av makt och inflytande, (ii) ekonomisk jämställdhet, (iii) jämställd utbildning (iv) jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, (v) jämställd hälsa, och, (vi) mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Vetenskapsrådets verksamhet och jämställdhetsstrategi berör främst de två första delmålen.



I fördraget om Europeiska unionens funktionssätt föreskrivs det att unionen i all sin verksamhet ska syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.

Av de regelverk som reglerar Vetenskapsrådets verksamhet följer att myndigheten ska leva upp till de krav som ställs i jämställdhetsplanen för Horisont Europa.

Alla länkar i listan leder till Riksdagens webbplats.

- [Diskrimineringslagen \(2008:567\)](#) syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Enligt diskrimineringslagen har Vetenskapsrådet bland annat en skyldighet att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter samt att arbeta systematiskt med aktiva åtgärder.
- [Lagen om föräldraledighet \(1995: 584\)](#) reglerar rätten till föräldraledighet inklusive förbud mot ofördelaktig behandling av bland annat anställda som är föräldralediga.
- [Socialförsäkringsbalken \(2010:110\)](#) innehåller bestämmelser om social trygghet genom olika socialförsäkringar och förmåner som graviditetsersättning, föräldrapenning etc.
- Vid anställning måste Vetenskapsrådet som myndighet bland annat ta hänsyn till jämställdhet i enlighet med [anställningsförordningen \(1994:373\)](#).
- [Lagen om offentlig anställning \(1994:260\)](#) är den svenska lag som reglerar anställningen för de flesta som arbetar för staten, den säger bland annat att avseende endast ska fästas vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet vid anställning.
- Vetenskapsrådet ska enligt [förordningen med instruktion för Vetenskapsrådet \(2009:975\)](#) ”integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel”. I instruktionen 1 § 14 stadgas att Vetenskapsrådet ska främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom sitt verksamhetsområde. Måluppfyllelsen ska redovisas i Vetenskapsrådets årsredovisningar i enlighet med de krav som fastställs av regeringen i regleringsbrev.

Vidare gäller en [gemensam värdegrund för alla statligt anställda \(Statskontorets webbplats Förvaltningskultur\)](#). Värdegrunden utgör ett stöd för de statsanställda i arbetet med att utveckla en god förvaltningskultur, präglad av demokrati, mänskliga rättigheter och rättssäkerhet, effektivitet och tillgänglighet. De värderingar som uttrycks i de grundlagsfästa principerna är en ledstjärna för statens alla myndigheter i arbetet för en god förvaltning i medborgarnas tjänst.

### **Intern styrning**

Det interna arbetet med jämställdhetsfrågorna fastställs genom (tillgängliga internt):

- Vägledande mål och strategi för myndigheten (f.n. för 2020-2023)
- Strategiska planer i ämnesråd, råd och kommittéer
- Vetenskapsrådets [jämställdhetsstrategi \(PDF\)](#)



- Årliga verksamhetsplaner
- Jämlikhetspolicy avseende seminarier och konferenser
- Policy och riktlinjer för hantering av trakasserier och kränkande särbehandling
- Riktlinjer för lika rättigheter och möjligheter (Aktiva åtgärder för att främja mångfald och motverka diskriminering)

Jämställdhetsarbetet återrapporteras i årliga årsredovisningar vilka finns tillgängliga på myndighetens webbplats.

## Övergripande om jämställdhet

### Internt

Vetenskapsrådet ska som arbetsgivare systematiskt arbeta med att främja lika rättigheter och skyldigheter samt motverka diskriminering. Regelbundet tas en plan fram i formerna för aktiva åtgärder i samverkan med fackliga organisationer. Arbetet med aktiva åtgärder genomförs i fyra steg: undersöka, analysera, genomföra och följa upp inom fem olika områden: arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete. Varje år genomförs en lönekartläggning med syfte att upptäcka osakliga löneskillnader mellan könen.

### Externt

Vetenskapsrådet ska, enligt instruktionen, främja jämställdhet inom sitt verksamhetsområde. En jämställdhetsstrategi (Dnr 1.2.4-2016-7099) har därför tagits fram som innehåller operationella mål, framför allt för verksamheten inom forskningsfinansiering. Strategin uppdateras återkommande. Vetenskapsrådet ska analysera sin verksamhet i ett jämställdhetsperspektiv och följa upp i vilken utsträckning målen har uppnåtts. Detta ska ske årligen i samband med presentationen för styrelsen av utfallet av årets allmänna utlysning och i samband med utarbetandet av årsredovisningen. Jämställdhetsfrågorna ska diskuteras i styrelsen och i övriga delar av organisationen och behövliga åtgärder ska vidtas. Vidare ska en mer övergripande jämställdhetsanalys göras vid slutet av styrelsens treåriga mandatperiod. När en ny styrelse tillträder ska den se över jämställdhetsstrategin och vid behov besluta om förändring av strategin.

I Vetenskapsrådets externa kommunikation ska jämställdhetsperspektivet integreras i samtliga kommunikationskanaler; det ska, i relevanta sammanhang, tydligt framgå att myndigheten arbetar för jämställdhet. Den externa bilden av Vetenskapsrådet ska i övrigt vara könsneutral och inte förstärka könsstereotypa bilder av exempelvis forskare eller ämnesområden.

Vetenskapsrådets styrelse har beslutat om ett antal vägledande mål för verksamheten under 2020-2023. Ett av målen lyder: *Jämställdhet är en integrerad del i all verksamhet i forskarsamhället*. Utifrån de vägledande målen har en strategisk plan för perioden tagits fram, och denna ligger till grund för myndighetens verksamhetsplan. Under 2021 fick Vetenskapsrådet i uppdrag att



rapportera en inriktning för jämställdhetsarbetet 2022-2025 till Regeringskansliet. Inriktningen, som beslutades av generaldirektören (GD-2021-110) stakar ut vägen för de kommande årens arbete med jämställdhet inom myndighetens verksamhetsområde.

Myndighetens arbete med jämställdhet presenteras på [Vetenskapsrådets webbplats – Jämställdhet – lika villkor i forskningen](#). På webbplatsen finns också rapporter som visar på analyser av jämställdhetsaspekter inom det svenska forskningssystemet.

## Avsatta resurser

Vetenskapsrådet har i sitt jämställdhetsarbete avsatt resurser för arbete med jämställdhet och diskriminering, både inom den interna och externa verksamheten. Det finns en samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering, vars uppdrag är att ha en översiktlig bild av jämställdhetsarbetet på myndigheten, identifiera och påpeka luckor eller samband, föreslå kompletterande åtgärder och stötta jämställdhetsrelaterat arbete vid behov. Det görs även rutinmässiga analyser på både den interna och externa verksamheten.

## Datinsamling och uppföljning

### Internt

Vetenskapsrådet arbetar, i enlighet med vad som framgår av 3 kap. 8–10 §§ diskrimineringslagen, med lönekartläggning och analyserar löneskillnader mellan kvinnor och män om löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Kartläggningen sker årligen inför lönerevision i samverkan med arbetstagarorganisationer. Detta sker för att upptäcka, åtgärda och förhindra att osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män finns eller uppstår. I samband med lönerevision hålls strukturerade lönesamtal mellan chef och medarbetare.

### Externt

Enligt regeringens instruktion till Vetenskapsrådet ska Vetenskapsrådet främja jämställdhet vid fördelning av medel för forskning. Vetenskapsrådet har ställt upp följande operationella mål. Vetenskapsrådet ska:

- 1) uppnå och behålla en jämn könsfördelning i sina beredningsgrupper,
- 2) vidmakthålla att andelen kvinnor och män bland dem som söker bidrag hos Vetenskapsrådet motsvarar kvinnors och mäns andelar bland de potentiellt sökande forskarna,
- 3) ha samma beviljandegrad för kvinnor och män och samma genomsnittliga storlek på bidragsbeloppen till kvinnor och män med hänsyn tagen till forskningens karaktär och till stödformen,
- 4) inkludera ett jämställdhetsperspektiv i varje analys och utvärdering där så är möjligt,
- 5) integrera jämställdhetsperspektivet i myndighetens externa kommunikation.



Styrelsen har ansvaret för att Vetenskapsrådets strategi genomförs. För att målen ska uppnås krävs insatser av hela myndigheten, inklusive ämnesråd, råd och kommittéer.

De beslutande organen (ämnesråd, råd och kommittéer) rapporterar årligen till styrelsen om sammansättningen av beredningsgrupper och utfallet av forskningsfinansieringen ur ett jämställdhetsperspektiv. Dessutom görs årligen en sammanställning av alla myndighetens bidragsbeslut utifrån ett jämställdhetsperspektiv som presenteras för styrelsen och i myndighetens årsredovisning presenteras statistik över alla bidragsbeslut uppdelat på kön.

## Utbildning och kunskapsförmedling

I introduktion av nyanställda medarbetare ingår information om Vetenskapsrådets policy och riktlinjer för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Externa konsulter har föreläst kring värderingar och diskriminering för chefer och skyddsombud. Det har även anordnats föreläsningar i jämlikhet och diskriminering som riktat sig till alla medarbetare på Vetenskapsrådet med syfte att öka kunskapen i området i hela organisationen. Personal som jobbar med beredningarna har ett antal utbildningstillfällen då frågor kring jämställdhet inkluderas. Personal som närvarar vid beredningsgruppsmöten uppmanas att uppmärksamma, och vid behov påtala, systematiska skevheter i diskussioner och bedömningar.

I syfte att öka medvetenhet och kunskap om jämlikhet och diskriminering har ett verktyg i form av en kortlek med namnet #hurärdethososs tagits fram. Korten med olika påståenden ska diskuteras med jämna mellanrum i olika arbetsgrupper.

Informationstillfällen för de som ska sitta i beredningsgrupper om jämställda bedömningsprocesser genomförs. I dessa ingår information om vad som på engelska benämns omedveten "bias", på svenska omedveten partiskhet och instruktioner som syftar till att uppmärksamma samt minimera dess påverkan på utfallet av processen. Vetenskapsrådets personal genomför regelbundna "jämställdhetsobservationer" vid ett urval av beredningsgruppsmötena. Resultatet från observationerna ligger till grund för information till såväl som personal som beredningsgruppsledamöter om vanliga fallgropar och hur de kan undvikas. Resultatet ligger även till grund för utvecklingsarbete inom jämställdhetsområdet. Arbetet med jämställdhetsobservationer utvärderas och finns tillgängliga på myndighetens webbplats.

## Organisationskultur, föräldraskap och arbete

Föräldraledighet är en avtalad ledighet som regleras både i lagstiftning och i kollektivavtal. Medarbetare vid Vetenskapsrådet som är föräldrar och/eller vårdnadshavare ska kunna förena arbete och föräldraskap. Föräldrar och/eller vårdnadshavare har möjlighet att gå ner i arbetstid (upp till 25%) tills att barnet fyller 12 år. Alla medarbetare har antingen flexibel arbetstid eller förtroendearbetstid som ger föräldrar och/eller vårdnadshavare en flexibilitet



gällande arbetstider. Det finns också en flexibilitet att delvis arbeta utanför kontoret. Föräldralediga inkluderas vid lönerevision.

Varken medarbetare eller arbetssökande får missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet.

## Könsfördelning inom ledarskap och beslutsfattande

På Vetenskapsrådet är fördelningen av medarbetare mellan könen inom en fördelning mellan 40 och 60 procent. Inom kategorin ledningskompetens är fördelningen också mellan 40 och 60 procent. Detta följs upp och återrapporteras årligen.

## Jämställd rekrytering och karriärmöjligheter

Vetenskapsrådet ska främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. Vetenskapsrådets rekryteringsprocess ska genomföras utifrån sakliga grunder. Av 12 kap. 5 § regeringsformen följer att vid anställning av medarbetare får avseende fästas endast vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning ska skickligheten sättas främst. Inga hinder ska finnas för att ge alla, oavsett diskrimineringsgrund, lika möjlighet att söka lediga jobb och lika möjlighet till befordran på Vetenskapsrådet. Annonseringen ska inte exkludera enskilda målgrupper. Chefer har utbildats i kompetensbaserad rekrytering med syfte att motverka diskriminering vid rekrytering.

Insatser för kompetensutveckling och kunskapsöverföring ska komma alla anställda till del på ett likvärdigt sätt. Vetenskapsrådet ska också sträva efter en jämn fördelning av kvinnor och män när det gäller utbildning och kompetensutveckling.

## Integrering av köns- och/eller genusperspektiv i finansierad forskning

2018 fick Vetenskapsrådet en ny uppgift i sin instruktion från regeringen, att verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt. Detta har sin grund i Europeiska rådets slutsatser från 2015 där inkludering av köns- och genusperspektiv var ett av tre mål som ERA ställde upp för att uppnå jämställdhet. I flertalet utlysningar bidrar Vetenskapsrådet till denna instruktion genom införandet av en obligatorisk fråga i ansökningsformulären, där sökande ska ta ställning till huruvida kön- och/eller genusperspektiv är tillämpligt inom ramen för sökandes projekt. Inom vissa utlysningar hanteras uppgiften i granskningsfasen, med hjälp av granskare med kompetens inom forskning med genusperspektiv.

Detta är en del av regeringens arbete för jämställdhet, men syftar också till att främja forskningens kvalitet och framtida nytta. Det handlar om att inkludera såväl sociala som biologiska aspekter av kön och könsidentitet i forskningens metoder, analyser och resultat – när så är relevant.



## Åtgärder mot sexuella trakasserier och könsrelaterat våld

På Vetenskapsrådet får inte någon form av trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier förekomma. Det finns riktlinjer kring mångfald och likabehandling samt riktlinjer och rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Riktlinjerna finns publicerade lättillgängligt på myndighetens interna websida och är kända för chefer och medarbetare. Information ska ske kontinuerligt.