



UMEÅ UNIVERSITET

Återrapportering
jämslälldhetsintegrering 2023-2025
Umeå universitet



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

1.	Bakgrund	4
2.	Universitetsövergripande målet: Alla chefer och anställda har kunskap om vad som skapar ojämlika maktförhållanden ur ett jämställdhetsperspektiv	5
	2.1 Insatser och resultat	5
	2.2 Slutsatser	8
3.	En jämn fördelning av makt och inflytande.....	8
	3.1 Könsfördelning befattningskategorier.....	8
	3.2 Rekrytering av professorer	10
	3.3 Docentmeritering och pedagogisk meritering	11
	3.4 Arbetsfördelning bland lärare	12
	3.5 Ledningsuppdrag och chefsbefattningar.....	13
	3.6 Insatser och resultat.....	16
	3.7 Slutsatser	19
4.	Ekonomisk jämställdhet	20
	4.1 Lönebildning.....	20
	4.2 Jämställdhetsbudgetering.....	20
	4.3 Insatser och resultat.....	21
	4.4 Slutsatser	22
5.	Jämställd utbildning	23
	5.1 Könsfördelning studenter	23
	5.2 Undervisning, litteratur och examination.....	25
	5.3 Insatser och resultat	26
	5.4 Slutsatser	28



UMEÅ UNIVERSITET

6.	Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	28
6.1	Uttag av föräldradagar.....	29
6.2	Akademiskt hushållsarbete.....	31
6.3	Insatser och resultat.....	32
6.4	Slutsatser.....	33
7.	Jämställd hälsa.....	34
7.1	Sjukskrivningar.....	34
7.2	Arbetsbelastning.....	35
7.3	Balans mellan arbetsliv och privatliv	36
7.4	Insatser och resultat.....	37
7.5	Slutsatser	38
8.	Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	39
8.1	Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, hat eller hot och våld bland medarbetare	39
8.2	Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling bland studenter	42
8.3	Jämställdhet i undervisning, litteratur och examination ...	43
8.4	Insatser och resultat.....	44
8.5	Slutsatser.....	48
9.	Avslutning	49

UMEÅ UNIVERSITET

1. Bakgrund

Inför upprättande av universitetets *Inriktning för jämställdhetsintegrering 2022-2025* genomfördes under 2021 en probleminventering vid universitetets fyra fakulteter, Lärarhögskolan, Universitetsförvaltningen och Universitetsbiblioteket¹. Probleminventeringarna utgick från verksamheternas egna brister och utvecklingsbehov avseende jämställdhet och ligger till grund för universitetets *Inriktning för jämställdhetsintegrering 2022-2025*.

I *Inriktning för jämställdhetsintegrering 2022-2025* beskrivs universitetets jämställdhetsproblem under respektive jämställdhetsmål. De problemområden som identifierats kopplade till de jämställdhetspolitiska målen pekar på brister som behöver åtgärdas för att nå ett jämställt universitet, fritt från diskriminering och kränkning. Universitetet har utifrån detta tagit fram två övergripande mål:

”Alla chefer och anställda har kunskap om vad som skapar ojämlika maktförhållanden ur ett jämställdhetsperspektiv.”

”Vid Umeå universitet ska inga former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekomma.”

Utöver de universitetsövergripande målen har respektive verksamhet tagit fram egna mål, åtgärder och plan på uppföljning utifrån de problemområden de har identifierat.

Umeå universitetets arbete med jämställdhetsintegrering redovisas inom ramen för årsredovisningen till regeringen. Internt har arbetet följts upp genom dialoger mellan verksamheterna och universitetsledningen.

Med anledning av att universitetets inriktning omfattar perioden 2022-2025 redovisas universitetets insatser och resultat för denna period i rapporten. Redogörelse för insatser och resultat sker under respektive jämställdhetspolitiskt mål. I rapporten redovisas det första universitetsövergripande målet *Alla chefer och anställda har kunskap om vad som skapar ojämlika maktförhållanden ur ett jämställdhetsperspektiv* separat, medan det andra universitetsövergripande målet redovisas inom det jämställdhetspolitiska målet *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra*.

¹ Hädanefter omnämnt som fakulteter eller motsvarande.

UMEÅ UNIVERSITET

Under 2023 etablerades nyckeltal för jämställdhet som ett strukturerat verktyg för uppföljning och analys av universitetets arbete med jämställdhetsintegrering. Dessa nyckeltal utgör en central komponent i universitetets medverkan i länsstrategin *Ett jämställt Västerbotten*, och redovisas samt analyseras i relation till respektive jämställdhetspolitiskt mål. Under 2024 inleddes arbetet med att tillgängliggöra nyckeltalen för verksamhetsuppföljning via beslutsstödsystemet Fokus.

Utgångspunkten har varit att redovisa och jämföra statistik mellan 2022 och 2025. I praktiken har detta inte varit genomförbart i samtliga fall, då tillgången till relevanta data och systemstöd varierat. Medarbetarundersökningen genomförs med treårsintervall, vilket ytterligare begränsat möjligheten till jämförbarhet mellan enskilda år.

2. Universitetsövergripande målet: Alla chefer och anställda har kunskap om vad som skapar ojämlika maktförhållanden ur ett jämställdhetsperspektiv

2.1 Insatser och resultat

Universitetet har under perioden 2022-2025 genomfört ett arbete för att öka medvetenheten om ojämlika maktförhållanden ur ett jämställdhetsperspektiv bland chefer och medarbetare. Insatserna har syftat till att synliggöra normer, stärka kompetensen inom jämställdhetsfrågor och skapa en mer inkluderande arbetsmiljö.

Introduktion för nyanställda

En digital introduktionsutbildning för nyanställda med inslag om arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet har tagits fram. En välplanerad introduktion som ger grundläggande kunskaper om Umeå universitets vision, värdegrund, arbetsmiljö och lika villkor förväntas ge goda förutsättningar för att nya medarbetare ska förstå vad det innebär att vara medarbetare vid universitetet och vad Umeå universitet står för.

Kompetensutveckling för chefer och ledare

I universitetets introduktionsutbildning *Chefsintroduktion* för blivande eller nya chefer och ledare vid Umeå universitet, samt i den obligatoriska utbildningen för nya chefer *Umeå universitets chefs- och ledarutbildning (UCL)* har kompetenshöjande insatser inom arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet utvecklats. Utbildningarna innehåller idag mer reflektion och dialog kring dessa frågor med syfte att stärka chefers förmåga att arbeta strategiskt och inkluderande i sin ledarroll.



UMEÅ UNIVERSITET

Under 2023 tog universitetet fram en digital arbetsmiljöutbildning som riktar sig till chefer och andra medarbetare som fått arbetsmiljöuppgifter fördelade till sig. Utbildningen är obligatorisk och syftar till att säkerställa att ansvarstagande sker med rätt kunskaper. Utbildningen omfattar även frågor om lika villkor och jämställdhet, vilket innebär att deltagarna får kunskap om hur dessa perspektiv integreras i arbetsmiljöarbetet.

Forskningsledare spelar en central roll som kulturbärare inom forskargrupper och har därmed stor påverkan på den akademiska miljöns normer och värderingar. Av den anledningen har moment om jämställdhet integrerats i universitetets kompetens- och karriärprogram för forskningsledare (ReaL). Detta utgör ett strategiskt steg i arbetet med att skapa en mer inkluderande och jämställd forskningsmiljö.

Kompetensutveckling för lärare

Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) erbjuder ett brett utbud av högskolepedagogiska kurser, verkstäder och seminarier för undervisande personal vid universitetet. Som en del av universitetets arbete för jämställdhet har UPL utvecklat sina utbildningsinsatser med särskilt fokus på könsbalans och intersektionell medvetenhet i kursinnehåll och pedagogisk utformning.

Flera av kurserna innehåller moment om normkritik, intersektionalitet och värdegrundsfrågor, vilket bidrar till att belysa jämställdhetsperspektiv både generellt inom akademien och specifikt i undervisning och forskarhandledning. Frågor om jämställdhet lyfts aktivt i samtal och diskussioner vilket stärker medvetenheten och kompetensen hos undervisande personal att verka för en inkluderande och rättvis lärmiljö.

Lika villkorsnätverket

Vid universitetet finns ett nätverk med ledningsstöd för lika villkor som träffas två gånger per år. Målsättningen är att nätverket ska bidra till att öka kompetensen genom erfarenhetsutbyte, spridning av goda exempel och utbildningsinsatser. Under perioden 2022-2025 har en universitetsgemensam introduktion för nya ledningsstöd för lika villkor tagits fram och konkreta exempel på verktyg att använda i arbetet med jämställdhetsfrågor på institutionen eller enheten har delats; såsom exempelvis verktyg för att arbeta med synliggörande av akademiskt hushållsarbete.

Projektet: Levande värdegrund

För att främja en inkluderande arbetskultur präglad av jämställdhet och lika möjligheter är det avgörande att aktivt arbeta med värdegrundsfrågor. År 2023 startade projektet *Levande värdegrund* med syfte att långsiktigt främja och utveckla en levande dialog om värdegrunden och våra gemensamma förhållningssätt vid Umeå universitet. De övergripande målen för projektet var att vidareutveckla universitetets akademiska kärnvärden och tydligt definiera deras innebörd och praktiska betydelse,

UMEÅ UNIVERSITET

–
samt att vidareutveckla och förnya den verktygslåda som finns för värdegrundsdialoger.

Stödmaterial och verktyg som tagits fram inom projektet innefattar bland annat dilemman från verksamheten med tillhörande diskussionsfrågor, film om psykologisk trygghet, film om härskartekniker med workshop, samt ett värdegrundsspel som är skapat för att inspirera till givande diskussioner om medarbetarskap, kollegialitet och värdegrund i vardagen vid Umeå universitet. Genom regelbundna dialoger om värdegrunden på bland annat arbetsplatsträffar, planeringsdagar och i utbildningssammanhang förväntas förmågan att hantera svåra situationer och en god arbetsplats- och studiekultur på lika villkor att stärkas.

Flera fakulteter eller motsvarande uppger att de verktyg som tillhandahålls inom projektet *Levande värdegrund*, har använts i ledningsgrupper samt på institutioner och enheter. Verktygen har bidragit till att främja dialog och reflektion kring värdegrundsfrågor i det dagliga arbetet.

Nedan följer exempel på insatser, förväntade effekter och observerade resultat vid fakulteter eller motsvarande.

- Universitetsbiblioteket har genomfört föreläsningar och utbildningar i jämställdhetsintegrering och förbättrat rutinerna för introduktion.
- Humanistiska fakulteten har en etablerad kommitté för lika villkor som stöttar prefekter i jämställdhetsarbetet. Fokus är att aktualisera och omsätta genuskunskap i praktiken.
- Samhällsvetenskapliga fakulteten har genomfört utbildningsinsatser inom jämställdhet för prefekter, HR-samordnare och övrigt chefsstöd, samt dialogträffar med fokus på organisationskultur. Fakulteten har knutit till sig kompetens inom genus och jämställdhet genom rekrytering av en forskare inom området. Vid ett möte med temat *Tillitsbaserad ledning i praktiken* för ledningsgrupper vid institutioner och enheter introducerades deltagarna till ämnet lika villkor genom tillit och styrning. Upplevelsen är att det finns en ökad medvetenhet om dessa frågor i kärnverksamheten och i fakultetens dialoger med institutioner och enheter framkommer det att frågorna diskuteras på arbetsplatsträffar och personaldagar.
- Universitetsförvaltningen har arbetat med att synliggöra hierarkier och främja en jämlik arbetsmiljö i syfte att öka medvetenheten om maktstrukturer och normer som påverkar arbetsmiljö och beslutsfattande. Det har resulterat i ökad kompetens bland medarbetare och chefer samt diskussioner om jämställdhetsfrågor på arbetsplatsträffar och personaldagar, vilket torde leda till bättre inkludering och trygghet i arbetsmiljön och förebygga kränkningar och trakasserier.

UMEÅ UNIVERSITET

2.2 Slutsatser

Umeå universitet har under perioden 2022-2025 genomfört omfattande insatser för att öka kunskapen om ojämlika maktförhållanden ur ett jämställdhetsperspektiv. Genom utbildningar, introduktionsprogram och projektet *Levande värdegrund* har chefer och medarbetare fått verktyg för att synliggöra normer, motverka fördomar och främja en inkluderande arbetsmiljö. Jämställdhetsperspektivet har integrerats i ledarskapsutbildningar, undervisning och forskarhandledning, vilket förväntas bidra till ökad medvetenhet och en mer rättvis arbetsplatskultur.

3. En jämn fördelning av makt och inflytande

”Inom Umeå universitet råder en ojämns könsfördelning inom olika befattningar, exempelvis professorer där andelen män är högre än andelen kvinnor. Det har även identifierats en struktur där vissa uppdrag värderas och fördelas olika utifrån manligt och kvinnligt kodade arbetsuppgifter och ämnesområden. Det föreligger en ojämns könsfördelning på ledande roller, exempelvis prefekt, programansvarig, studierektor, ledamot i forskningsråd etcetera vilket i sin tur leder till en ojämns fördelning av makt och inflytande. Det har också identifierats att kvinnor i större utsträckning halkar efter på den akademiska karriärstegen och att kunskapen om jämställdhetsfrågor och jämställdhetsintegrering brister.”²

3.1 Könsfördelning befattningskategorier

Nyckeltal:

Skillnad i andel kvinnor och män per befattningskategori

År 2025 är andelen anställda kvinnor vid Umeå universitet 56 procent och andelen män 44 procent. Det råder en jämn könsfördelning inom de flesta befattningskategorier. Undantaget är adjunkter, administrativ personal och bibliotekspersonal, där majoriteten är kvinnor och för professorer där majoriteten är män.

² Umeå universitets Inriktning för jämställdhetsintegrering 2022-2025.

UMEÅ UNIVERSITET

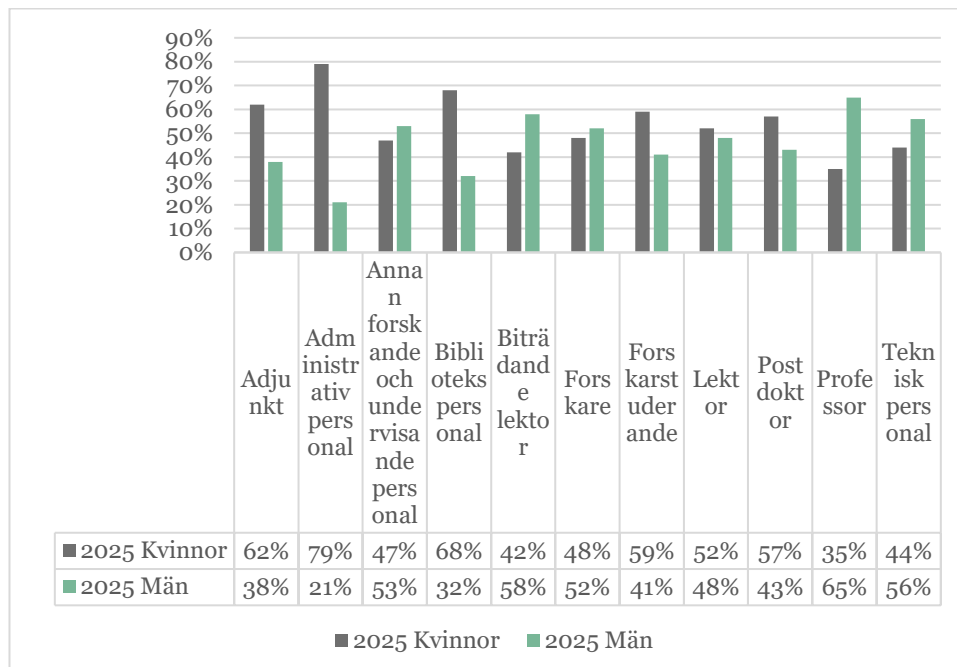
Kvinnor dominerar i de lägre befattningarna i hierarkin och män i de högre. Inom kategorin administrativ personal är andelen kvinnor 79 procent (figur 1). Bland professorer är andelen män 65 procent, vilket är en liten minskning från 2022 (jmf figur 1 och 2). Andelen professorer som är kvinnor har sedan 2022 ökat med två procentenheter. Förändringen går åt rätt håll, men långsamt.

Könsfördelningen rörande lektorer är jämställd, inom det etablerade 40-60 procentspannet. Även könsfördelningen bland biträdande lektorer är jämställd, men andelen kvinnor har sedan 2022 minskat med sex procentenheter och är 2025 42 procent. Kvinnor som är lektorer har däremot ökat med två procentenheter sedan 2022.

Befattningen forskare, som vid Umeå universitet är en lärarbefattning och som finansieras av externa forskningsanslag med minst 50 procent av arbetstiden, dominerades 2022 av kvinnor (66 procent). Inom befattningen har skett en märkbar utjämning och 2025 är könsfördelningen 48 procent kvinnor och 52 procent män.

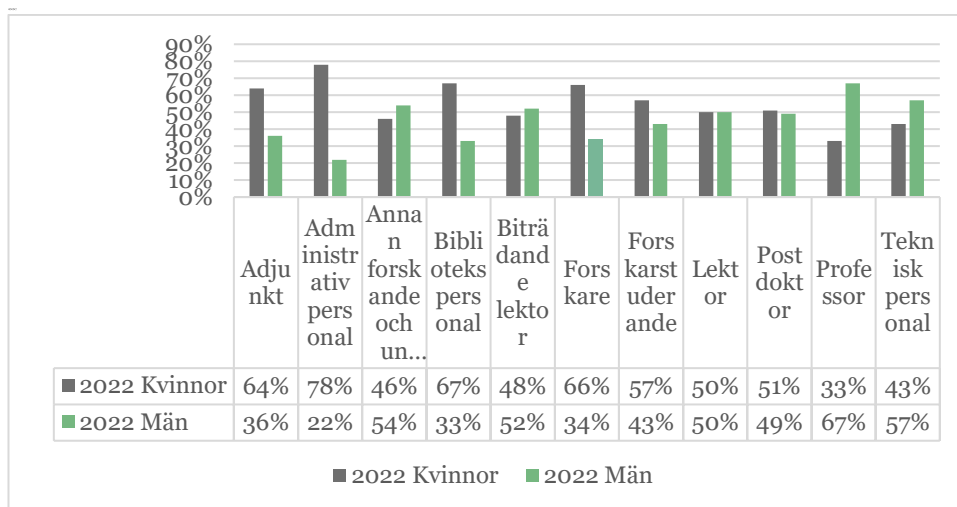
Över tid har andelen kvinnor som är forskarstuderande ökat och trenden håller i sig. År 2025 är andelen kvinnor som är forskarstuderande 59 procent. Andelen män som är adjunkter har ökat marginellt mellan 2022 och 2025 och uppgår nu till 38 procent.

Generellt är förändringarna över tid marginella och skevheterna kvarstår.



Figur 1. Andel anställda fördelat på befattningskategori och kön 2025. Källa: Fokus.

UMEÅ UNIVERSITET



Figur 2. Andel anställda fördelat på befattningskategori och kön 2022. Källa: Fokus.

3.2 Rekrytering av professorer

Nyckeltal:

Skillnad i andel kvinnor och män nyrekryterade professorer

Av figur 3 framgår att andelen nyanställda professorer som är kvinnor har fluktuerat under perioden 2022-2025. Åren 2022 och 2024 anställdes betydligt fler män än kvinnor. År 2025 var dock 80 procent av de nyanställda professorerna kvinnor. För att åstadkomma en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män på befattningen krävs dock att en betydligt större andel kvinnor än män rekryteras även framgent. Det ska ändå påpekas att andelen kvinnor som är professorer har ökat med två procentenheter från 2022 till 2025.

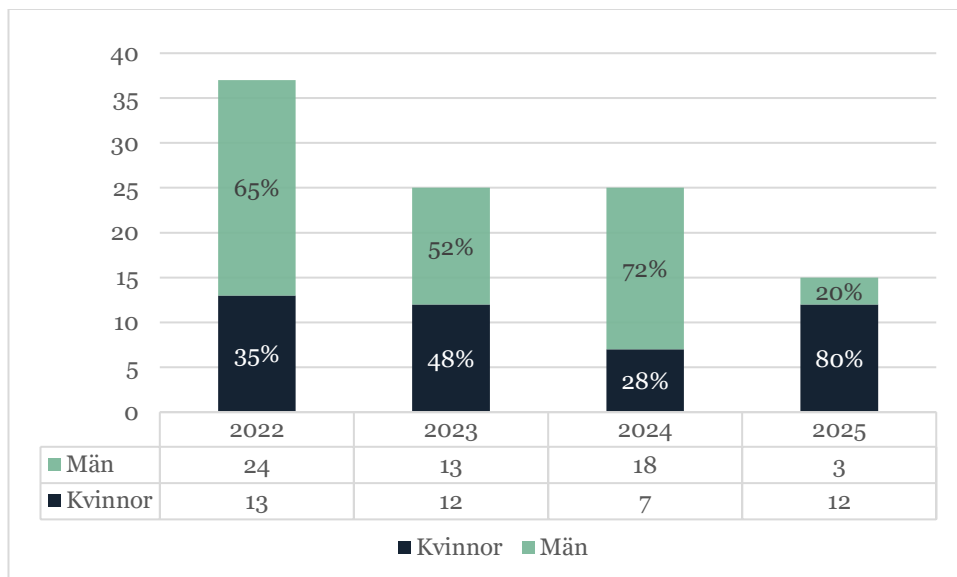
I enlighet med regleringsbrev hade Umeå universitet som mål för 2021-2023 att uppnå en könsfördelning bland nyrekryterade professorer om 54 procent kvinnor. Sammanlagt under åren 2021-2023 uppgick andelen nyrekryterade kvinnor till 45 procent, vilket innebar att universitetet inte uppfyllde rekryteringsmålet för perioden som helhet.

Under åren 2022-2023 gjordes flera insatser för att främja antalet nyrekryterade professorer som är kvinnor. Bland annat genomfördes utbildningen *En skarp rekryteringsprocess*, som syftade till att höja kompetensen hos anställningskommittéerna och bidra till en mer professionell, objektiv, jämställd och inkluderande rekryteringsprocess. På fakultetsnivå genomfördes det exempelvis analys av orsaker till den skeva könsfördelningen bland professorer, genomlysning av kravprofiler samt uppföljning av rekryteringsprocesser vid rekrytering av professorer, biträdande lektorer och lektorer utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

För perioden 2025-2028 anger regleringsbrevet för Umeå universitet (2025) ett rekryteringsmål bland nyrekryterade professorer om 52 procent

UMEÅ UNIVERSITET

kvinnor. Sett till 2025 så har Umeå universitet uppfyllt målet med god marginal.



Figur 3. Nyrekryterade professorer fördelat på kön 2022-2025. Procent och antal. Källa: Fakulteternas inrapporteringar till Årsredovisningen.

3.3 Docentmeritering och pedagogisk meritering

Nyckeltal:

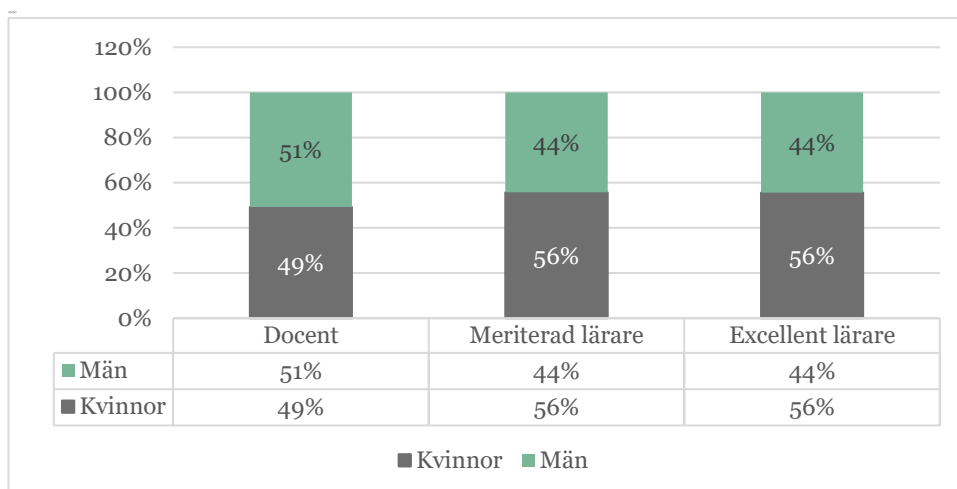
Skillnad i andel kvinnor och män som erhållit docentmeritering

Skillnad i andel kvinnor och män som erhållit pedagogisk meritering

Andel kvinnor respektive män som innehar en docentur är jämställd. Vad rör meriterad och excellent lärare är kvinnor något i majoritet, se figur 4.

På grund av bristande systemstöd har det inte varit möjligt att följa upp dessa nyckeltal över tid. Intressant att reflektera över är att trots jämställdhet inom docentmeritering, är män fortfarande överrepresenterade inom professorsbefattningen.

UMEÅ UNIVERSITET



Figur 4. Docent- och pedagogiskt meriterade lärare fördelat på kön, sammantaget vid Humanistiska fakulteten, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Medicinska fakulteten samt Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten per september 2025. I statistiken ingår för docentmeritering: biträdande universitetslektor, universitetslektor och forskare, samt för pedagogisk meritering: universitetsadjunkt, biträdande universitetslektor, universitetslektor, professor och postdoktor. Källa: Primula.

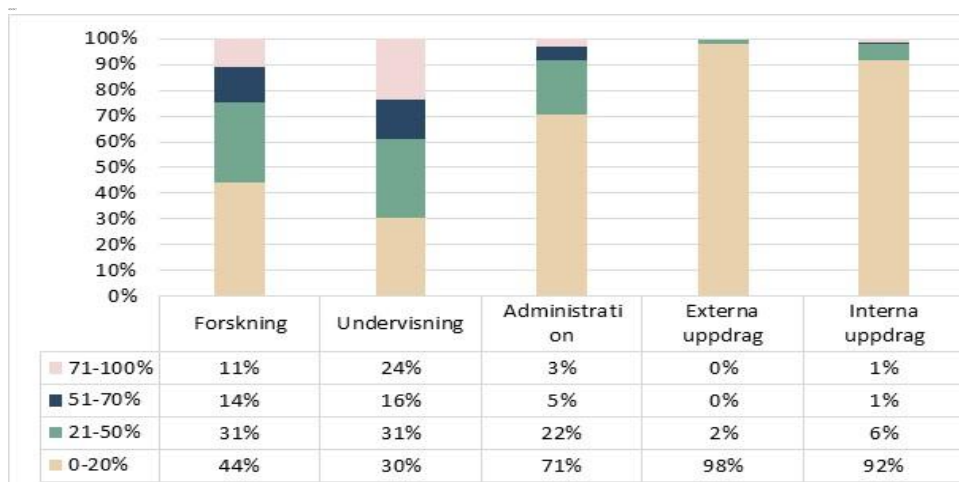
3.4 Arbetsfördelning bland lärare

Nyckeltal:

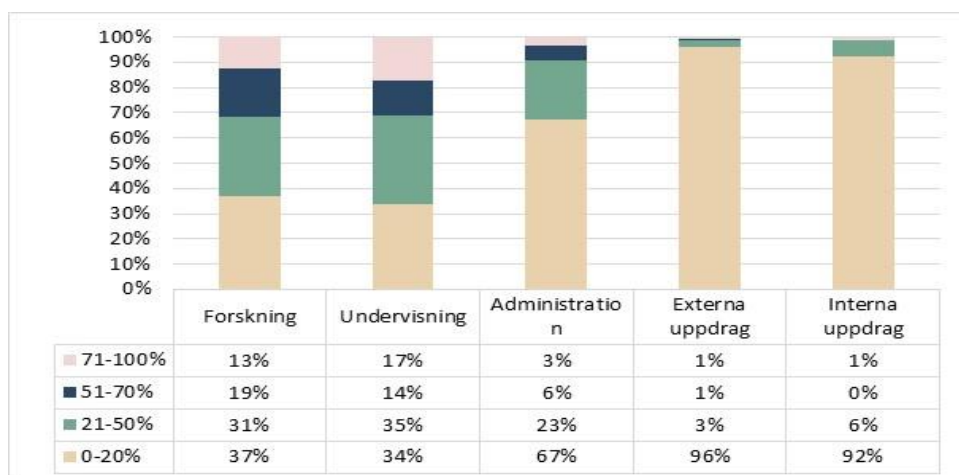
Skillnad mellan kvinnors och mäns arbetstid fördelat på forskning (inkl forskarhandledning och forskningsansökningar), undervisning (inkl planering och uppföljning), administration (inkl arbetsledning), externa uppdrag (exempelvis betygsnämnd, sakkunniguppdrag, forskningsråd), interna uppdrag (exempelvis deltagande i uppdrag inom fakultet eller universitet, interna remisser).

Av figurerna 5 och 6 framgår hur mycket tid lärare ägnar sig åt forskning, undervisning, administration, samt externa respektive interna uppdrag, fördelat på kön och inom procentuella intervall av arbetstid. Lärare som är kvinnor ägnar som grupp en marginellt större andel av sin arbetstid till undervisning, medan lärare som är män ägnar marginellt en större andel av sin arbetstid åt forskning.

UMEÅ UNIVERSITET



Figur 5. Arbetstid för lärare (professorer, lektorer, biträdande lektorer, adjunkter och forskare) som är **kvinnor** fördelat på forskning, undervisning, administration externa uppdrag och interna uppdrag under 2023. Svarsalternativet "Vill ej ange" redovisas ej i diagrammet.
 Källa: Medarbetarundersökningen 2024.



Figur 6. Arbetstid för lärare (professorer, lektorer, biträdande lektorer, adjunkter och forskare) som är **män** fördelat på forskning, undervisning, administration externa uppdrag och interna uppdrag under 2023. Svarsalternativet "Vill ej ange" redovisas ej i diagrammet. Källa: Medarbetarundersökningen 2024.

3.5 Ledningsuppdrag och chefsbefattningar

Nyckeltal:

Skillnad i andel kvinnor och män som har ledningsuppdrag i universitetsstyrelse och fakultetsnämnder

Skillnad i andel kvinnor och män som är chefer eller har chefsuppdrag

Figurerna 7 och 8 visar på skillnader i könsfördelningen på de högre uppdragen och befattningarna år 2023³ respektive 2025. Inom

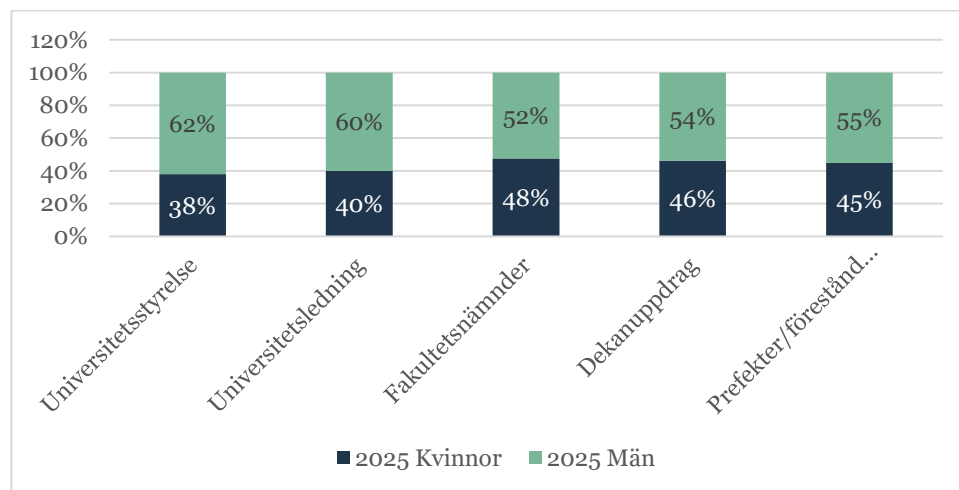
³ 2023 var det år då universitetet tog fram nyckeltalen för jämställdhet och första mätningen av ledningsuppdrag genomfördes.

UMEÅ UNIVERSITET

universitetsstyrelsen, universitetsledningen och kategorin ”högre chef” råder en ojämn könsfördelning med en majoritet av män. Dock ska noteras att könsfördelningen inom universitetsledningen avseende rektorspositioner (rektor, prorektor och vice rektorer) är jämn, det vill säga lika många kvinnor som män vid båda mättillfällena.

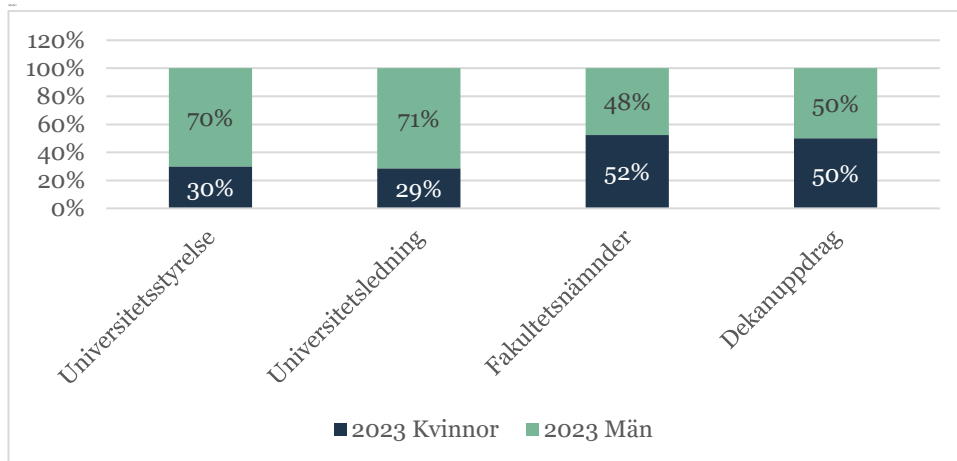
Vid närmare granskning av könsfördelningen inom universitetsstyrelsen framgår att skevheten till stor del förklaras av att män är överrepresenterade vad gäller företrädare för anställda samt företrädare för studenter. Företrädare för anställda och studenter utses av arbetstagarorganisationerna respektive studentorganisationerna och ligger därmed utanför vad arbetsgivaren kan påverka.

År 2025 är könsfördelningen på prefekt- och föreståndaruppdrag inom det etablerade 40-60 procentspannet (45 procent kvinnor, 55 procent män). Det har inte varit möjligt att redovisa prefekt- och föreståndaruppdrag för 2023. På dekanuppdrag (dekan, prodekan, vice dekan) och mellanchefernivå råder könsbalans, det vill säga lika många kvinnor som män. Fördelningen kvinnor och män sett till uppdraget som dekan sammantaget vid de fyra fakulteterna var ojämn 2023 och bestod av en kvinna och tre män. År 2025 är den jämn och består av två kvinnor och två män.



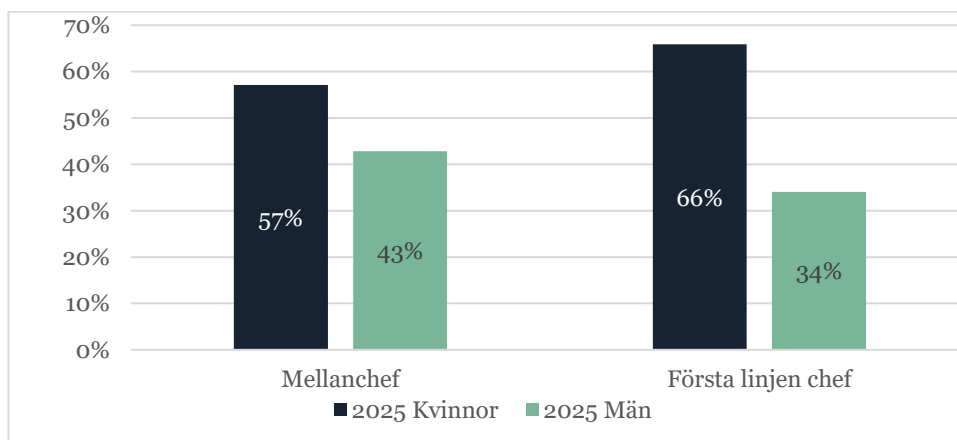
Figur 7. Andel kvinnor och män i universitetsstyrelse, universitetsledning, fakultetsnämnder, dekanuppdrag och prefekt- och föreståndaruppdrag 2025. I fakultetsnämnd ingår ordinarie ledamöter och suppleanter. I dekanuppdrag ingår dekan, prodekan och vice dekan. I prefekter/föreståndare ingår prefekt, biträdande prefekt, ställföreträdande prefekt, föreståndare och biträdande föreståndare vid arbetsenheter. Källa: Universitets webbsida och inrapportering från fakulteter eller motsvarande inför årsredovisningen 2025.

UMEÅ UNIVERSITET



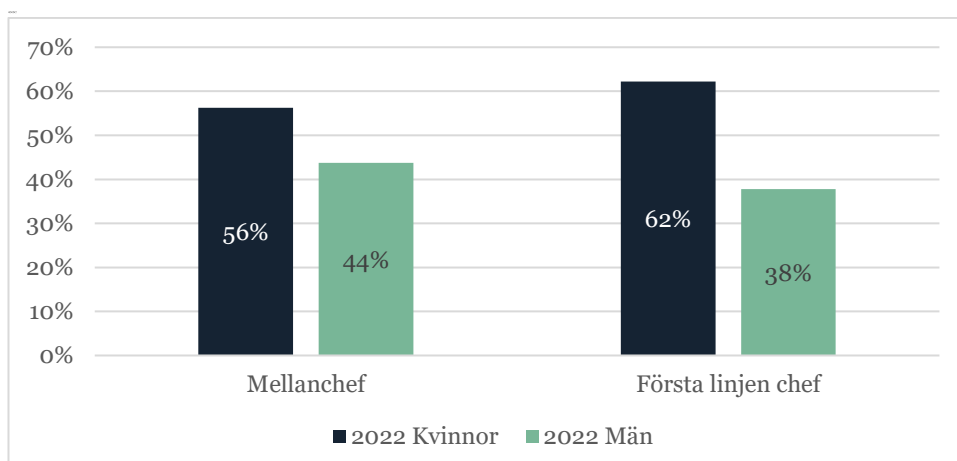
Figur 8. Andel kvinnor och män i universitetsstyrelse, universitetsledning, fakultetsnämnder och dekanuppdrag 2023. I fakultetsnämnd ingår ordinarie ledamöter och suppleanter. I dekanuppdrag ingår dekan, prodekan och vice dekan. Källa: Universitetets webbsida och årsredovisningen 2023.

Inom kategorin "Första linjen chef" är kvinnor överrepresenterade. År 2022 var andelen kvinnor 62 procent. År 2025 har denna könsobalans ökat med fyra procentenheter. Även kategorin "Mellanchefer" domineras av kvinnor, men där är skillnaderna mindre (figur 9 och 10). Kategorin "Högre chef" består endast av två personer (universitetsdirektör och överbibliotekarie) och redovisas därför inte i diagrammen.



Figur 9. Andel anställda chefer fördelat på kön, år 2025. Mellanchefer ingår enhetschef, fastighetschef, kanslichef, kommunikationschef, personalchef och universitetsjurist. I första linjen chef ingår administrativ chef, avdelningschef, avdelningschef biträdande, informationschef biträdande, kanslichef biträdande, områdeschef, servicechef och verksamhetschef HSL. Källa: Primula.

UMEÅ UNIVERSITET



Figur 10. Andel anställda chefer fördelat på kön, år 2022. I högre chef ingår universitetsdirektör och överbibliotekarie, dvs endast två personer. I mellanchefer ingår enhetschef, fastighetschef, kanslichef, kommunikationschef, personalchef och universitetsjurist. I första linjen chef ingår administrativ chef, avdelningschef, avdelningschef biträdande, informationschef biträdande, kanslichef biträdande, områdeschef, servicechef och verksamhetschef HSL. Källa: Primula.

3.6 Insatser och resultat

Universitetet har under perioden 2022-2025 genomfört flera insatser för att främja jämställdhet inom *Makt och inflytande*. Arbetet har omfattat rekrytering, uppdragsfördelning, kompetensutveckling och fördelning av forskningsmedel.

Rekrytering och annonsering

Under perioden har universitetsövergripande utbildningar erbjudits: *En skarpare rekryteringsprocess* för anställningskommittéerna och *Bias och brus* för att stärka rekryteringskompetensen hos alla medarbetare som rekryterar personal. För att främja en mer objektiv och rättvis rekryteringsprocess har universitetet utvecklat stöd i form av digital referenstagning, vilket syftar till att minska påverkan av omedvetna fördomar. Det rekommenderas även att det traditionella personliga brevet ersätts med strukturerade och kvalificerande frågor, vilket möjliggör en mer konsekvent och kompetensbaserad bedömning av kandidater. Syftet med aktiviteterna är att likställa rekryteringsprocessen och förbättra rättvisan, träffsäkerheten och kvaliteten i urvalsprocessen. Inslag om formaliserad rekryteringsprocess för att minska omedvetna fördomar och säkerställa en rättvis rekrytering på lika villkor finns även med i *Chefsintroduktionen*.

Nedan följer exempel på insatser, förväntade effekter och observerade resultat vid fakulteter eller motsvarande.

Rekrytering, befordran och kompetensförsörjning

- Medicinska fakulteten har vid prefektmöten lyft frågan om rekrytering av professorer som är kvinnor utifrån historisk och nuvarande statistik. Analys kring möjliga orsaker och tänkbara åtgärder för förbättring har genomförts, med medskicket till

UMEÅ UNIVERSITET

institutionerna att alltid beakta könsaspekten vid behovsanalys inför rekrytering av professorer. Rekryterande prefekt ska redovisa befintlig könsfördelning på den befattning och ämne som nyrekryteringen gäller. Fakulteten har även genomfört en webbutbildning om omedvetna fördomar i bedömningsprocesser för ledamöter i nämnder och för prefekter. Önskad effekt är att för prefekter och nämnder synliggöra normer kring kön och andra diskrimineringsgrunder som kan påverka beslut.

- Teknisk–naturvetenskapliga fakulteten har genomfört flera seminarier och förbättrat rekryteringsrutiner specifikt rörande anställningsprocessen för lärare. Syftet är att åstadkomma en rättssäker och jämställd rekrytering på lika villkor som attraherar många kvalificerade sökanden även av underrepresenterat kön. Ett exempel är programmet för biträdande universitetslektorer, som innebar breda utlysningar inom flera ämnesområden. Vid 2022-års utlysning var 23 procent av de sökande kvinnor. Andelen kvinnor anställda som biträdande lektorer ökade som effekt av denna åtgärd med tre procentenheter (från 15 procent till 18 procent). Meriterade universitetslektorer som är kvinnor har uppmuntrats i att ansöka om befordran till professor. Detta har resulterat i flera ansökningar och att ett flertal kvinnor befordrats till professor. Under 2025 befordrades fem professorer och samtliga var kvinnor.
- Samhällsvetenskapliga fakulteten har följt upp rekryteringsprocesser med fokus på kön och dialoger har förts med prefekter om vikten av att aktivt arbeta för att det finns potentiella sökanden som är kvinnor till professorsanställningar.
- Universitetsbiblioteket och Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) har stärkt rekryteringsstödet genom anställning av en HR-specialist samt införande av tydliga rutiner och utbildningar rörande rekrytering. Genom en tydlig och gemensam rekryteringsrutin och utbildning i rekrytering säkerställs rekryteringsprocessen ur ett lika villkorsperspektiv.
- Universitetsförvaltningen har ersatt personligt brev med urvalsfrågor och infört digital referenstagning. Syftet är att öka objektivitet, minska diskriminering och främja mångfald. Den korta tidsperioden sedan implementering gör det svårt att dra tydliga slutsatser om resultat och långsiktig påverkan.

Arbetsfördelning bland lärare, samt ledningsuppdrag och chefsbefattningar

- Vid Humanistiska fakulteten har dekanen aktivt verkat för jämställd rekrytering av prefekter och biträdande prefekter.
- Samhällsvetenskapliga fakulteten har arbetat för att öka intresset för ledningsuppdrag och verkat för jämställda ledningsgrupper genom aktivt arbete med utveckling av ledningsgrupperna vid institutionerna och enheterna. Resultatet är en jämställd könsfördelning på ledningsuppdrag.
- Universitetsbiblioteket har arbetat med uppföljning av ansvarsfördelning och kompetensutveckling samt tagit fram en strategi i syfte att uppmuntra ledarskap. Förväntade effekter är

UMEÅ UNIVERSITET

transparens och rättvisa vid fördelning av interna uppdrag. Resultat som observerats är en jämnare könsfördelning i ledningsuppdrag, stärkt struktur och en ökad medvetenhet kring uppdragsfördelning.

Forskningsfinansiering

- Humanistiska fakultetens genomgång av forskningsansatser har visat på en snedfördelning av anslagsfinansierad forskningstid. Fördelningen baserades på ett automatiserat poängsystem med bibliometriska data, vilket visade sig producera ojämn utfall. Fakultetens forskningsstrategiska kommitté, Hum-Fostrå har analyserat och reviderat Pubbas (publiceringsbaserad resurs) för att göra poängsystemet mer rättvisande. Ett karensår har införts för att öka spridningen av resurser och uppmuntra externa ansökningar, vilket innebär att forskare inte får söka medel direkt efter att en tvåårig resursperiod avslutats. Åtgärderna har lett till en bredare fördelning av forskningsmedel, vilket kan ha främjat jämställdheten. I 2025-års utlysning tilldelades medel till tre män och fyra kvinnor, inklusive personer som tidigare inte fått återkommande stöd. Andelen professorer som är kvinnor har ökat från 41 procent (2021) till 53 procent (2025), och för första gången råder jämn könsfördelning bland docenter: 27 kvinnor och 28 män.
- Medicinska fakulteten har sedan 2023 beaktat jämställdhetsaspekten vid fördelning av forskningsmedel från fakultetens interna utlysningar. Fördelningen sker i proportion till könsfördelningen bland sökande. En rutin för årlig könsbaserad statistik har etablerats och diskuteras regelbundet i fakultetsnämnden. Inga tydliga effekter har ännu kunnat redovisas.
- Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har från och med 2023-års utlysning av fakultetsfinansierad forskningstid (FFT) ändrat ansökningsblanketten för att möjliggöra redovisning av längre föräldraledighet. År 2024 beslutades om nya regler som tydliggör att FFT kan sparas vid föräldraledighet. Syftet är att undvika att forskare missgynnas i utvärderingen på grund av föräldraledighet, vilket kan vara särskilt betydelsefullt för personer som kombinerar familjebildning med akademisk karriär. Det är ännu för tidigt att se resultatet av dessa förändrade regler.
- Könsfördelningen bland sökande till Lärarhögskolans forskningsresurser är cirka 30-35 procent män och 65-70 procent kvinnor, vilket speglar könsbalansen inom utbildningsvetenskap vid universitetet. I 2023-års kvalitetsbaserade utlysning har Lärarhögskolan tillämpat överhoppningsbar tid och viktat publikationspoäng mot faktisk forskningstid. Detta för att föräldraledighet inte ska påverka konkurrenskraften negativt. Under de senaste tre åren tycks kvinnor ha gynnats av utlysningen. Det är dock för tidigt att avgöra om detta beror på systemets utformning eller om det är ett slumpmässigt utfall.



UMEÅ UNIVERSITET

3.7 Slutsatser

Könsfördelningen bland anställda vid Umeå universitet är över lag jämn, men snedfördelningar kvarstår inom vissa befattningskategorier, exempelvis på professorsnivå där män fortfarande är överrepresenterade. Kvinnor ägnar marginellt mer tid åt undervisning, medan män lägger något mer tid på forskning. Detta kan ha betydelse för framtida meritering och karriärutveckling, särskilt i relation till forskningsmeriter som ofta väger tungt vid befordran till högre akademiska befattningar.

Verksamheten har genomfört ett systematiskt arbete för att förbättra rekryteringsprocesserna vid rekrytering av nya medarbetare, med syfte att åstadkomma en rättssäker och jämställd rekryteringsprocess. Insatserna har lett till vissa konkreta resultat som ökat antal kvinnor inom några befattningskategorier, exempelvis forskare.

Det har även skett ett aktivt arbete för att stödja kvinnors befordran, vilket har lett till ökad medvetenhet, förbättrade rutiner och en viss ökning av andelen professorer som är kvinnor. Fakulteterna eller motsvarande har även vidtagit åtgärder för att främja jämställd representation inom ledningsuppdrag och rättvis fördelning av interna forskningsmedel. Som en effekt av insatserna har en jämnare könsfördelning på ledningsuppdrag uppnåtts. Insatserna rörande fördelning av forskningsmedel förväntas att på sikt ge resultat. Samtidigt kvarstår utmaningar såsom ojämn könsfördelning inom vissa ämnesområden, bristande uppföljning av uppdragsfördelning och låg representation av kvinnor i meriterande uppdrag.

Universitetet behöver fortsätta arbetet med att motverka snedfördelningen inom vissa befattningar, exempelvis professorer. Det behövs också ett fortsatt arbete med: karriärstöd för unga forskare, förbättrade systemstöd för uppföljning, utbildning i omedvetna fördomar och rättvisa urvalsmetoder, att analysera kriterier för forskningsmedel ur ett jämställdhetsperspektiv, jämställd fördelning av interna uppdrag, samt andra fakultetsspecifika åtgärder för att motverka könsobalans.

4. Ekonomisk jämställdhet

”Umeå universitet har under målet ekonomisk jämställdhet identifierat en diskrepans mellan kvinnors och mäns möjlighet till kompetensutveckling, karriärvägar och lön, som är till männens fördel. Bland annat återspeglas detta i den ojämna könsfördelningen inom olika befattningar och avsaknaden av tydliga karriärvägar och kompetensutveckling för den tekniska och administrativa personalen där majoriteten är kvinnor. Möjligheten till löneutveckling är därmed också begränsad.”⁴

Karriärvägar och kompetensutveckling finns även omnämnt under rubriken *En jämn fördelning av makt och inflytande*.

4.1 Lönebildning

Umeå universitets lokala lönebildning har sin grund i centrala och lokala löneavtal. Ett fundamentalt krav är att skillnader i lön inte får vara orsakade av kön eller ha diskriminerande inslag. Lönekartläggning genomförs årligen enligt lag i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Universitetets lönekartläggning för 2025 visar att lokala avtal, bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor är könsneutralt utformade och att lönejusteringar inte behöver göras för någon grupp baserat på osakligheter utifrån kön.

Universitetets lönekriterier utgår från verksamhetens mål och ska användas för att bedöma medarbetares resultat i samband med en lönerevision. Lokala anpassningar utifrån universitetets centrala lönekriterier kan göras.⁵ Lönekriterierna syftar till att öka transparens, främja en likvärdig bedömning och minska subjektivitet i bedömning av prestation i samband med lönerevisioner.

4.2 Jämställdhetsbudgetering

En del av Umeå universitets arbete med jämställdhetsbudgetering är de nyckeltal universitetet tagit fram inom länsstrategin *Ett jämställt Västerbotten 2023-2030* och som presenteras i denna rapport. Uppföljningen av nyckeltalen är universitetets bidrag till att främja jämställdheten i länet. Arbetet med att göra nyckeltalen tillgängliga för

⁴ Umeå universitets Inriktning för jämställdhetsintegrering 2023-2025
⁵ <https://umeauniversity.sharepoint.com/sites/chefswebb/SitePages/L%C3%B6nebildning.aspx>

UMEÅ UNIVERSITET

uppföljning på olika verksamhetsnivåer via beslutsstödsystemet *Fokus* påbörjades under 2024.

För att jämställdhetsperspektivet ska genomsyra universitetets verksamhet är det viktigt att analysera hur resursfördelningen påverkar jämställdheten. Inför budgetarbetet 2025 har fakulteter, Lärarhögskolan, Universitetsförvaltningen och Universitetsbiblioteket vidareutvecklat arbetet med jämställd resursfördelning.

Universitetet planerar att fortsätta utveckla jämställdhetsbudgetering i linje med länsstrategin och identifierade problemområden. Universitet ska i samråd med relevanta enheter ta fram arbetssätt för att integrera jämställdhetsaspekter i det årliga budgetarbetet.⁶

4.3 Insatser och resultat

Arbetet med ekonomisk jämställdhet vid universitetet syftar till att säkerställa att kvinnor och män har likvärdiga möjligheter till utveckling, meritering och resursfördelning – faktorer som direkt påverkar inkomst, karriärutveckling och långsiktig ekonomisk trygghet.

Nedan följer exempel på insatser, förväntade effekter och observerade resultat vid fakulteter eller motsvarande.

- För att främja kvinnors och mäns lika möjligheter till kompetensutveckling, meritering och för att motverka att män i högre grad än kvinnor prioriteras till meriterande uppdrag har Universitetsbiblioteket genomfört flera insatser: utbildningar i rekrytering med fokus på lika villkor, framtagande av strategi för internt ledarskap, föreläsningar om jämställdhetsintegrering, samordnad planering av kompetensutveckling (lanseras 2025) samt integrering av jämställdhetsbudgetering i verksamhetsstyrningen. Dessa åtgärder har ökat medvetenheten om strukturella hinder och lagt grunden för ett mer systematiskt och inkluderande arbete. På sikt förväntas detta bidra till jämnare könsfördelning i meriterande uppdrag och ledande roller och minska könsrelaterade löneskillnader.
- Medicinska fakulteten har under 2024 genomfört utbildning i jämställdhetsbudgetering för fakultetsnämnden och prefekter. Fokus låg på att skapa ett systematiskt arbetssätt och att inkludera jämställdhetsperspektiv i alla beslut som påverkar resursfördelning. Under dialoger med prefekter togs jämställda möjligheter till meritering och kompetensutveckling upp, med fokus på fördelning

⁶ <https://www.umu.se/globalassets/fristaende-webbar/regelverk/ekonomi-och-redovisning/p-13-b-instruktion-for-budget-ar-2025-inkl-ekonomisk-plan-2026-2027.pdf>

UMEÅ UNIVERSITET

av icke meriterande arbetsuppgifter. Syftet var att motivera institutionsledningarna att genomlysa fördelningen av uppdrag. Det är dock för tidigt att utvärdera effekterna.

- Teknisk–naturvetenskapliga fakulteten har under 2024 anordnat seminarium om lönebildning för prefekter, med syfte att öka kunskapen om en transparent och rättvis löneprocess hos lönesättande chefer. Resultat av insatsen har ännu inte kunnat mätas.
- Universitetsförvaltningen har under 2024 integrerat jämställdhetsperspektivet tydligare i budgetarbetet. Riktlinjer har tagits fram för hur enheter ska arbeta med jämställdhetsbudgetering, särskilt kring kompetensutveckling och resursfördelning. Uppföljning sker via nyckeltal. Arbetet syftar till att jämställdhet ska vara en integrerad del av styrning och planering.

4.4 Slutsatser

Akademien speglar många av de strukturella utmaningar som finns i samhället i stort. För att nå ekonomisk jämställdhet krävs: tydliga karriärvägar och transparenta meriteringssystem, jämställd rekrytering och lönesättning, stöd för forskare med omsorgsansvar och systematisk uppföljning med könsuppdelad statistik.⁷

Flera fakulteter eller motsvarande har under perioden initierat insatser för att främja ekonomisk jämställdhet. Exempel på insatser har varit utbildning i jämställdhetsbudgetering, dialoger och workshoppar med prefekter om jämställda möjligheter till meritering och kompetensutveckling samt rättvis löneprocess.

På sikt förväntas insatserna bidra till att minska könsrelaterade löneskillnader och skapa en jämnare könsfördelning vid resursfördelning, meriterande uppdrag och ledande roller. För att uppnå detta behöver universitetet fortsätta arbetet med att implementera jämställdhetsbudgetering som ett styrverktyg i alla verksamheter, genomföra utbildning för chefer i jämställdhetsfrågor med fokus på omedveten snedfördelning av uppdrag och resurser, samt säkerställa uppföljning med könsuppdelad statistik som, där det är möjligt, även omfattar kompetensutveckling och karriärvägar.

⁷ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/5fcfdjt/rapport-2025-15-jamstalldheten-i-sverige-samtliga-lagesbilder-2025-04-17.pdf>,
<https://universitetslararen.se/2025/06/12/sa-minskar-vi-gapet-mellan-kvinnor-och-man-i-akademien/>,
<https://www.regeringen.se/informationsmaterial/2025/09/ekonomisk-jamstalldhet/>

UMEÅ UNIVERSITET

5. Jämställd utbildning

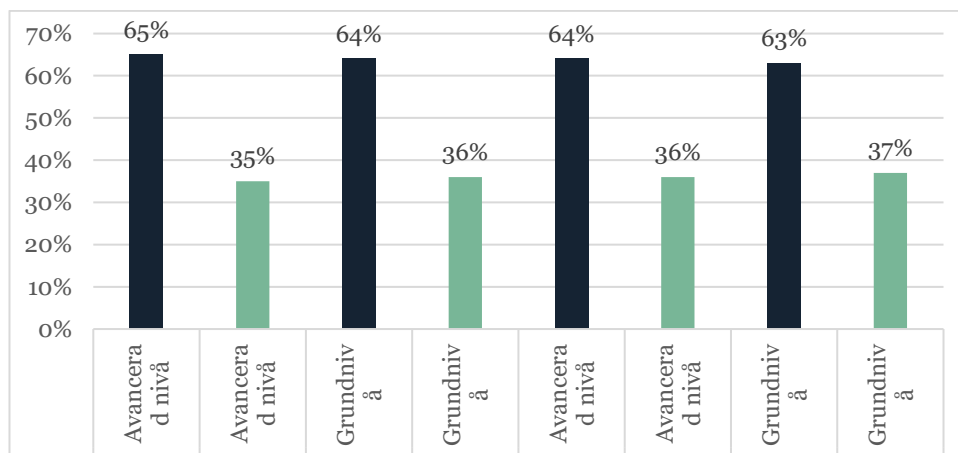
”Vid universitetet råder en ojämn könsfördelning bland studenter, som ser olika ut beroende på ämnesområde. Det har också identifierats skadliga könsnormer i undervisningen och ett ojämnt utbildningsmaterial.”⁸

5.1 Könsfördelning studenter

Nyckeltal:

Skillnad i andel helårsstudenter som är kvinnor respektive män på grundnivå, avancerad nivå och utbildning på forskarnivå.

Studentpopulationen på Umeå universitet 2025 består övervägande av kvinnor på både avancerad nivå och grundnivå. Könsfördelningen har inte påverkats nämnvärt sedan 2022 (figur 11).



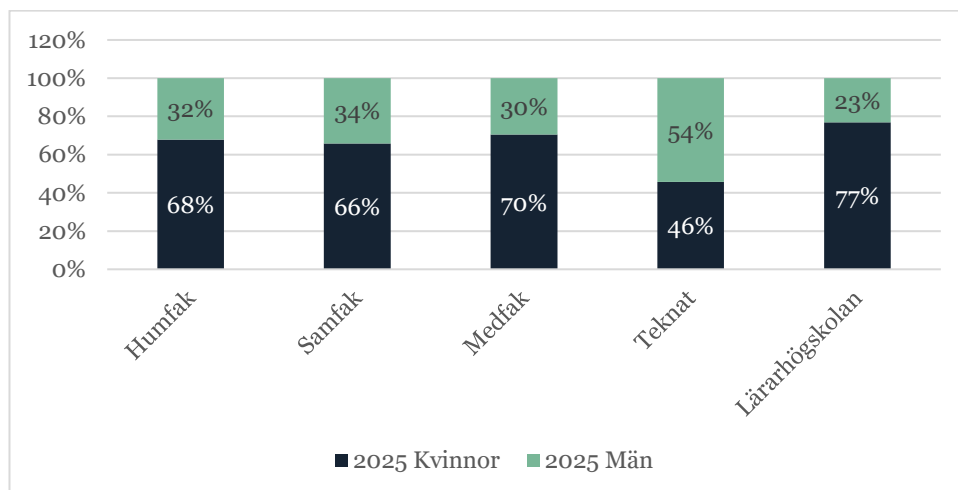
Figur 11. Andel studenter på grund- och avancerad nivå fördelat på kön, år 2022 och 2025. Källa: Fokus.

Könsfördelningen bland studenterna på grundnivå och avancerad nivå varierar mellan fakulteterna och mellan olika utbildningsprogram (figur 12). Vid Humanistiska fakulteten, Samhällsvetenskapliga fakulteten och Medicinska fakulteten utgör kvinnor en majoritet av studentpopulationen. Teknisk–naturvetenskapliga fakulteten har sett till total andel studenter en jämställd könsfördelning med en svag övervikt av män (46 procent kvinnor, 54 procent män). Inom vissa ämnesområden finns dock en skev könsfördelning med en majoritet av män, exempelvis datavetenskap och AI samt matematik. Det är främst högskoleingenjörsprogrammen som har en

⁸ Umeå universitets Inriktning för jämställdhetsintegrering 2023-2025

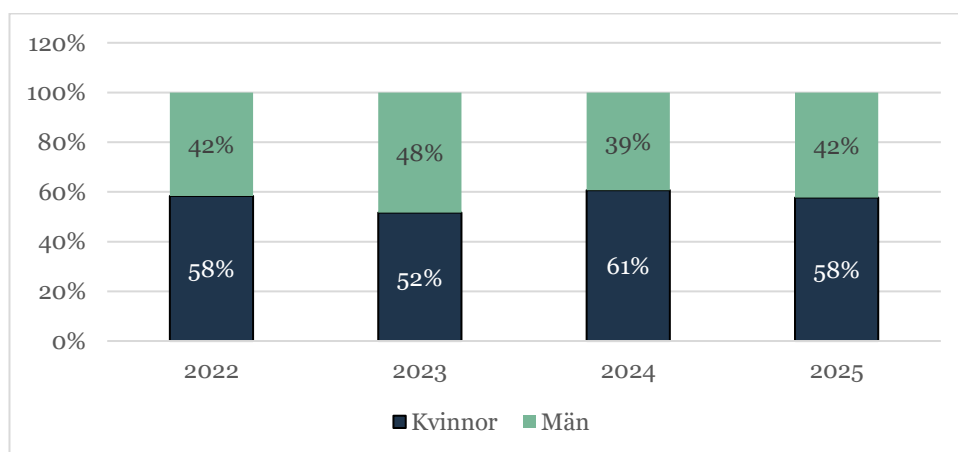
UMEÅ UNIVERSITET

skev fördelning med få kvinnor, men viss skevhet finns även på vissa civilingenjörsprogram. Inom biologi och geovetenskap däremot är kvinnor i majoritet. Vid Lärarhögskolans utbildningar dominerar kvinnor och det är endast en mindre andel studenter som utgörs av män.



Figur 12. Andel studenter på grund- och avancerad nivå fördelat på kön och Humanistiska fakulteten, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Medicinska fakulteten, Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten samt Lärarhögskolan, år 2025. Källa: Fokus.

Figur 13 visar könsfördelningen för antagna studenter på forskarutbildningsnivå. Inga större förändringar har skett över tid rörande könsfördelningen; kvinnor fortsätter att dominera bland antagna studenter på forskarutbildningsnivå. Dock är könsfördelningen 2025 inom det etablerade 40-60 procentspannet. Vid fakulteterna är det övervägande kvinnor som antas, förutom vid Teknisk–naturvetenskapliga fakulteten där bilden är omvänd.



Figur 13. Andel antagna studenter på forskarutbildningsnivå fördelat på kön 2022-2025. Procent. Källa: Fokus.

UMEÅ UNIVERSITET

5.2 Undervisning, litteratur och examination

Nyckeltal:

Andel studenter som anger att frågor om attityder, normer, värderingar och ideal, som påverkar villkoren för män och kvinnor ingått i undervisningen på utbildningen hittills.

Umeå universitet har ett sammanhållet kvalitetssystem för utbildning som är integrerat i lärosätets verksamhetscykel. Kvalitetssystemet omfattar utbildning på samtliga nivåer och bygger på ett antal perspektiv som syftar till att stödja, utveckla och synliggöra hur Umeå universitet arbetar med kvalitet i utbildningarna. Ett av dessa perspektiv handlar om jämställdhet.

Syftet med jämställdhetsperspektivet i utbildningen är att studenterna ska utveckla sin handlingsförmåga att motverka ojämställdhet i samhället och tillägna sig kunskap om hur makt och kön konstrueras inom det kunskapsområde som utbildningen avser. Det kan handla om utbildningens innehåll, om dialog om jämställdhet vid planering av utbildningens upplägg och i undervisningen samt kurslitteratur. Vid ansökan om inrättande av nytt program ska planerade insatser för jämställdhet, som syftar till att motverka ojämställdhet i rekrytering och genomströmning, beskrivas. Även vilken kunskap och förmåga som finns inom lärarkollegiet att reflektera om sitt ämne ur ett jämställdhetsperspektiv ska anges.⁹

Studiebarometern som är en del i universitetets kvalitetssystem för utbildning genomförs vartannat år och är en digital enkätundersökning som i första hand riktas till programstudenter som läser på campus, företrädesvis termin fem. Undersökningen syftar till att fånga studenternas upplevelser av studierna och studiesituationen. Resultatet från Studiebarometern är en viktig grund för kvalitets- och utvecklingsarbetet på samtliga nivåer inom universitetet. Den låga svarsfrekvensen gör dock att resultatet behöver tolkas med stor försiktighet. Universitetet arbetar med att hitta nya undersökningsmetoder, som kan generera en högre svarsfrekvens och därmed bli mer tillförlitliga.

Följande frågor har ställts i Studiebarometern sedan 2020:

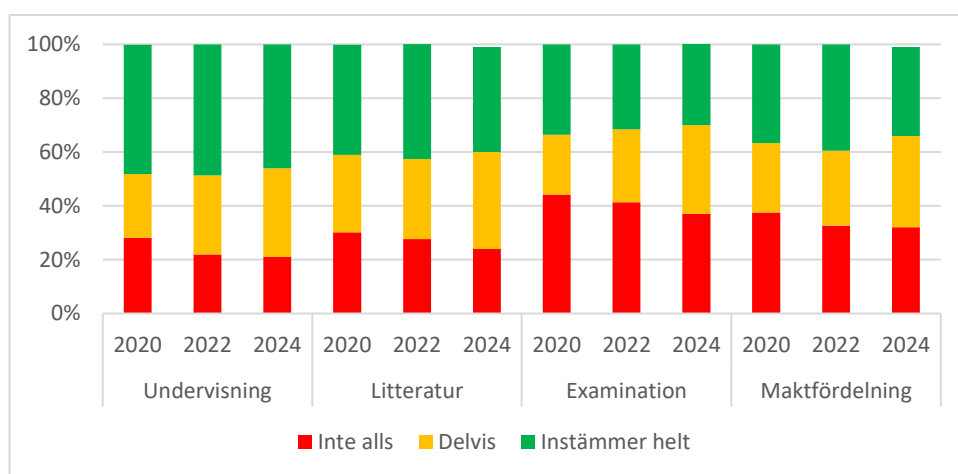
- *Har frågor om attityder, normer, värderingar och ideal, som påverkar villkoren för män och kvinnor ingått i undervisningen på din utbildning hittills?*
- *Har frågor om attityder, normer, värderingar och ideal, som påverkar villkoren för män och kvinnor ingått i kurslitteraturen på din utbildning hittills?*

⁹ https://www.umu.se/globalassets/fristaende-webbar/regelverk/utbildning-pa-grund--och-avancerad-niva/kvalitetssystem_190301.pdf

UMEÅ UNIVERSITET

- Har frågor om attityder, normer, värderingar och ideal, som påverkar villkoren för män och kvinnor examinerats på din utbildning hittills?
- Har du fått kunskap om hur kön påverkar fördelningen av makt mellan kvinnor och män inom det ämnesområde du studerar?

I figur 14 har svaren sammanställts och de visar att frågor om jämställdhet i större utsträckning ingår i undervisning och litteratur än i examination. Jämställdhet i utbildningens innehåll och genomförande har ökat något över tid vad rör samtliga områden. För att kunna göra en djupare analys behövs tillgång till ytterligare data.



Figur 14. Andel svarande som anger att attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar villkoren för män och kvinnor har ingått i undervisningen på utbildningen. Källa: Studiebarometern 2024.

5.3 Insatser och resultat

Under perioden 2022-2025 har universitetet arbetat för att främja en jämställd utbildning genom riktade insatser för breddad rekrytering och en trygg, inkluderande studiemiljö. Målet har varit att motverka könsstereotypa studieval, stärka studentmångfalden och utveckla mer inkluderande lärandemiljöer.

Nedan följer exempel på insatser, förväntade effekter och observerade resultat vid fakulteter eller motsvarande.

Könsfördelning studenter

- I arbetet med att få en mer jämställd fördelning av studenter vid Humanistiska fakultetens utbildningar har jämställdhet beaktats vid rekryteringsaktiviteter och utbildningsutveckling och rekryteringsmaterial har uppdaterats för att åstadkomma en jämn könsrepresentation i bilder och studentambassadörer. Vidare har satsningar skett på kommunikation via manliga förebilder för att attrahera fler sökande som är män. Någon förändring i

UMEÅ UNIVERSITET

- könsfördelning bland studenter har ännu inte observerats. Fortsatt uppföljning och analys krävs för att bedöma utvecklingen över tid.
- Åtgärder som vidtagits för att komma tillrätta med den skeva könsfördelningen bland studenter vid Medicinska fakulteten är bland annat fokusgruppsintervjuer med pojkar och män i kommuner i inlandet såsom Lycksele och Storuman. Syftet har varit att undersöka attityder till vårdutbildningar bland pojkar och män. Projekt för att motverka könsbundna studieval har initierats och fakultetsnämnden har beslutat om en rutin för systematiskt arbete med aktiva åtgärder. Projekt pågår och ökad kunskap och engagemang inom utbildningsprogrammen har observerats, men i övrigt inga mätbara resultat.
 - I arbetet med breddad rekrytering vid Teknisk–naturvetenskapliga fakulteten används basåret och distansutbildningar som strategiska verktyg. Sommarringningar och skolbesök genomförs för att nå nyantagna och presumtiva studenter och programhemsidor har setts över för att bättre attrahera en mångfald av studenter. Fakulteten har hållit workshop om inkluderande rekrytering av internationella studenter. Insatserna har lett till en ökad andel kvinnor på vissa program, men det är fortfarande svårt att följa upp och utvärdera effekterna i sin helhet. Fortsatt uppföljning krävs för att bedöma långsiktig påverkan och resultat. Fakulteten erbjuder fem distansutbildningar, som underlättar studier för de som inte har möjlighet att byta bostadsort. För civilingenjörsprogrammet i teknisk kemi, som är en distansutbildning, har andelen registrerade kvinnor ökat 2025. Andelen kvinnor som var registrerade på fakultetens nybörjarprogram har ökat under åren 2022-2025.

Undervisning, litteratur och examination

- Humanistiska fakulteten har analyserat kursmaterial med fokus på bildspråk, pronomen och könsstereotyper. Det arbete som bedrivs är integrerat i kursutveckling och kvalitetssystemet för utbildning. Resultatet är att dialogen om könsnormer hålls levande, men effekterna på jämställdhet är svåra att mäta.
- Teknisk–naturvetenskapliga fakulteten har genomfört workshop om jämställdhetsintegrering i utbildning och en lärardag med temat hållbart studieliv med fokus på introduktion, rättigheter och hälsofrämjande arbete. Det har resulterat i att fler program har utvecklat introduktionen för nya studenter med inslag om jämställdhet och likabehandling.
- Lärarhögskolan har beaktat jämställdhet i kurslitteratur och i möten med studenter. Jämställdhetsperspektivet ingår i utbildningens utvärderingar och en handlingsplan för 2025 har tagits fram i dialog med studenter och personal. Arbetet med aktiva åtgärder är påbörjat, men effekterna är ännu inte synliga.
- Samhällsvetenskapliga fakulteten har genomfört projektet *Hållbar introduktion*, som syftar till att stärka stödet för nybörjarstudenter vid fakulteten. Genom insatsen har studenterna upplevt ökad trygghet och bättre förståelse för rättigheter, vilket bidrar till att främja lika villkor.

UMEÅ UNIVERSITET

5.4 Slutsatser

Fakulteterna eller motsvarande har under perioden 2022-2025 arbetat för att främja jämställdhet i undervisningens innehåll, form och tillgänglighet. Insatserna har syftat till att synliggöra och motverka könsnormer, stärka personalens kompetens och skapa inkluderande lärmiljöer för alla studenter.

Fakulteternas rekryteringsinsatser för att motverka sned könsfördelning bland studenter har hittills gett varierande resultat. Trots ökad medvetenhet och ett mer strukturerat arbete kvarstår utmaningar med att uppnå jämn könsfördelning inom vissa utbildningsprogram. För att nå underrepresenterade grupper krävs fortsatt utveckling av relevanta och inkluderande rekryteringsstrategier, med fokus på långsiktig förändring och breddad studentrepresentation.

Verksamheternas arbete med jämställd undervisning har präglats av strukturella förbättringar, kompetenshöjande insatser och utveckling av inkluderande undervisningsmaterial. Även om vissa effekter är svåra att mäta, visar insatserna på ett långsiktigt engagemang för att skapa en mer rättvis och tillgänglig utbildningsmiljö för alla studenter.

6. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

”Universitet har under delmålet identifierat det problemområde som benämns det akademiska hushållsarbetet. Kvinnor utför i högre grad odefinierade, ej tidsatta eller bemanningsmässigt osynliga sysslor inom den akademiska arbetskontexten som dels leder till högre arbetsbelastning och arbetsrelaterad ohälsa bland kvinnor, dels till att kvinnliga universitetslektorer bromsas i sin akademiska karriär (Akademiskt hushållsarbete).”¹⁰

¹⁰ Umeå universitets Inriktning för jämställdhetsintegrering 2023-2025.

UMEÅ UNIVERSITET

6.1 Uttag av föräldradagar

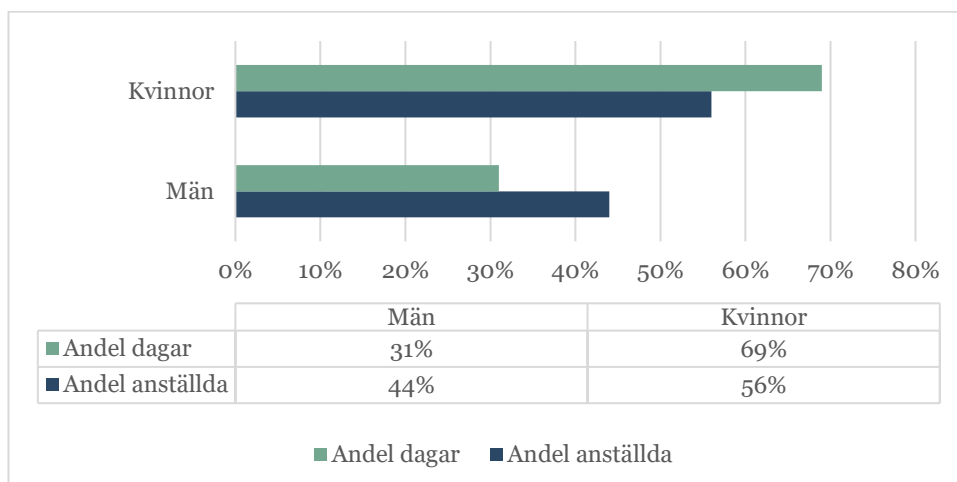
Nyckeltal:

Skillnad mellan kvinnors och mäns uttag av föräldradagar

I föräldradagar ingår: partiell ledighet för vård av barn upp till att barnet är 12 år, omvårdnadsbidrag, tillfällig föräldrapenning (VAB, 10 dagar efter barns födelse, sorgpenning), samt föräldraledighet enligt föräldralagen som ger föräldralön enligt universitetets lokala föräldralöneavtal. Då möjlighet och resurser för att årligen följa upp statistik rörande uttag av föräldradagar i våra befintliga system är begränsad redovisas endast år 2023.

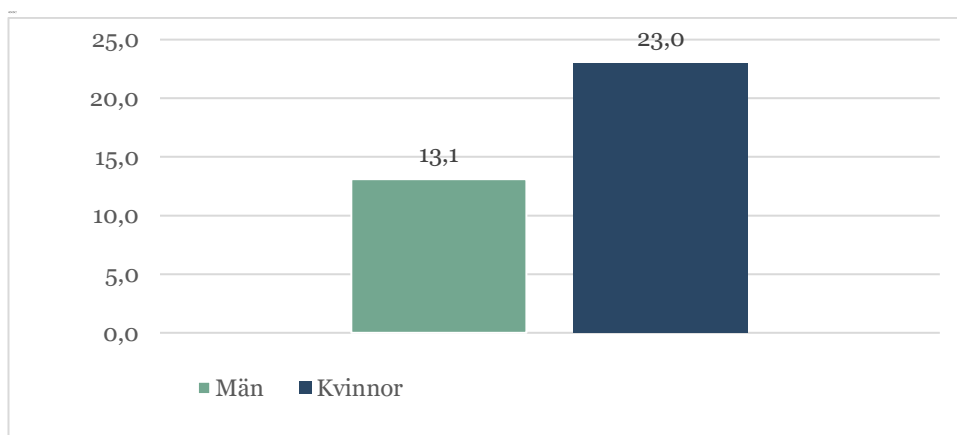
Vid Umeå universitet står kvinnorna för en stor andel av uttaget av föräldradagar (69 procent). Att kvinnor har ett större uttag av föräldradagar kan till viss del förklaras av att universitetet har en större andel anställda kvinnor än män (figur 15). Vore uttaget av föräldradagar helt jämställt (i den bemärkelsen att det fördelade sig i enlighet med personalsammansättningen), skulle fördelningen vara 56 procent på kvinnorna och 44 procent på männen. Sålunda har vi en obalans på 13 procentenheter (totalt 11 626 dagar). Ser vi till genomsnittligt uttag per person betyder det att kvinnorna tar ut 4,4 dagar för mycket och männen 5,5 dagar för lite (figur 16). För att uppnå en jämställd balans i det genomsnittliga uttaget av föräldradagar borde fördelningen mellan kvinnor och män vara 18,6 dagar.

Skillnaden i totalt uttagna dagar förklaras av att det är betydligt fler kvinnor än män som tar ut längre föräldraledigheter (180-359 och 360 eller mer). En orsak till att kvinnor tar ut mer föräldraledighet kan vara att det är vanligt att kvinnor tar ut en längre period föräldraledighet i samband med barnets födelse. Ser vi till kortare uttag har vi en fördelning som rätt väl avspeglar personalsammansättningen (56 procent kvinnor, 44 procent män). I gruppen 11-29 dagar är uttaget av föräldradagar dock större bland männen.



Figur 15. Total andel uttagna föräldradagar under 2023 fördelat på kvinnor och män jämfört med andel anställda per 2023-10-31. Källa: Primula.

UMEÅ UNIVERSITET



Figur 16. Genomsnittligt antal uttagna föräldradagar under 2023 fördelat på kvinnor och män. Antal anställda per 2023-10-31. Källa: Primula.

Vid analys av fördelningen av uttag av föräldradagar utifrån kön och befattningskategori framkommer att inom gruppen forskarstuderande står kvinnorna för ett betydligt högre uttag av föräldradagar än männen; kvinnorna tar i genomsnitt ut 16,5 dagar mer än männen (figur 17).

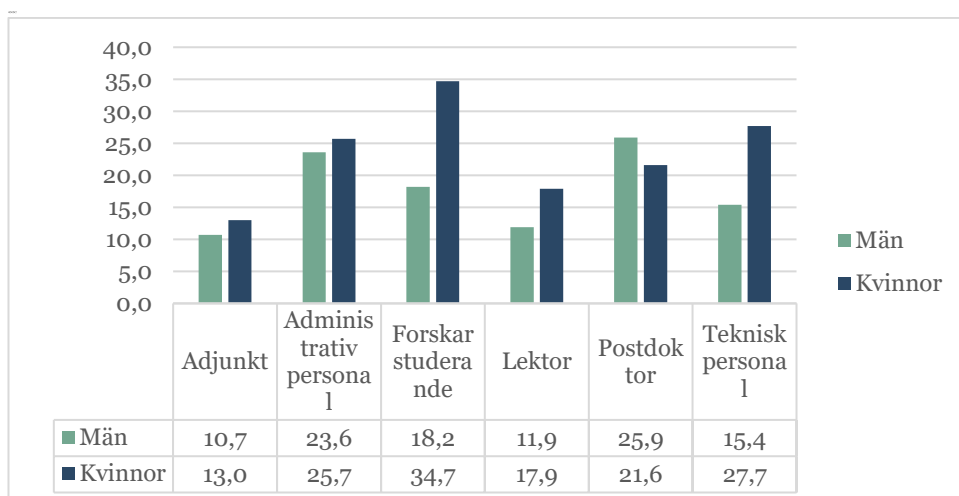
Inom befattningskategorin lektorer (inkluderat biträdande lektorer) tar kvinnorna i genomsnitt ut sex föräldradagar mer än männen.

Gruppen postdoktorer avviker såtillvida att männen svarar för en större del av uttaget av föräldradagar; i genomsnitt tar männen ut 4,3 dagar mer än kvinnorna. Bland adjunkterna tar kvinnorna i genomsnitt ut 2,3 föräldradagar mer än männen.

Sett till genomsnittligt uttag av föräldradagar inom kategorin administrativ personal är skillnaderna små mellan kvinnor och män; kvinnorna tar ut 2,1 dagar fler än männen. Inom gruppen teknisk personal är skillnaderna större; kvinnorna tar i genomsnitt ut 12,3 dagar mer än männen.

En klart övervägande del av uttaget av föräldradagar sett till samtliga anställda ligger i åldersspannet 30-49 år. Åldersstrukturen inom olika befattningskategorier kan variera, vilket påverkar uttag av föräldradagar inom gruppen. Det har dock inte varit möjligt att göra en djupare analys kring åldersstrukturen för år 2023. Eftersom de flesta inom befattningen professorer inte har barn i åldern 0-12 år är det få som tar ut föräldradagar och därmed redovisas inte resultat för denna grupp. Mindre grupper som forskare, bibliotekspersonal samt forskande och undervisande personal redovisas ej heller då enskilda individers uttag av föräldradagar kan få stort genomslag i dessa grupper, vilket kan ge en missvisande bild för gruppen som helhet.

UMEÅ UNIVERSITET



Figur 17. Genomsnittligt antal uttagna föräldradagar under 2023 fördelat på befattningskategori och kön. I kategorin lektor ingår biträdande lektor. Antal anställda per 2023-10-31. Källa: Primula.

6.2 Akademiskt hushållsarbete

Nyckeltal:

Skillnad mellan kvinnors och mäns ägnade tid åt akademiskt hushållsarbete (att utöver ordinarie arbetsuppgifter exempelvis hjälpa och vägleda kollegor och studenter, lösa problem, skriva mötesanteckningar, hålla ordning på arbetsplatsen, ordna sociala aktiviteter)

Akademiskt hushållsarbete omfattar osynliga, odefinierade och ofta icke meriterande arbetsuppgifter som är avgörande för den akademiska verksamheten, men som riskerar att belasta vissa grupper oproportionerligt.

Forskning visar att akademien präglas av en vertikal arbetsdelning, där kvinnor är underrepresenterade i högre befattningar och överrepresenterade i lägre positioner. Ett relaterat problemområde är akademiskt hushållsarbete, det vill säga uppgifter som är nödvändiga för verksamheten, men som ofta är osynliga i befattningsbeskrivningar och meriteringssystem. Studier visar att kvinnor utför en större andel av detta arbete, vilket kan påverka både arbetsbelastning och karriärutveckling negativt.¹¹

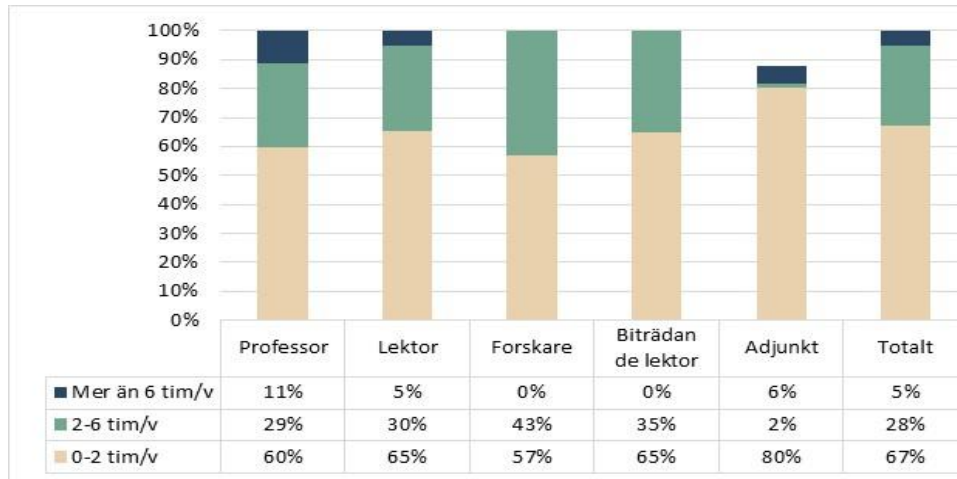
Frågan om akademiskt hushållsarbete ställdes för första gången till samtliga medarbetare i Umeå universitets medarbetarundersökning 2024.

I figurerna 18 och 19 redovisas resultatet för lärarkategorierna fördelat på kön. Fyra procent av kvinnorna och sju procent av männen angav svarsalternativet "Ingen åsikt". Män angav i större utsträckning än kvinnor att de ägnar sig åt akademiskt hushållsarbete 2-6 timmar per vecka (män

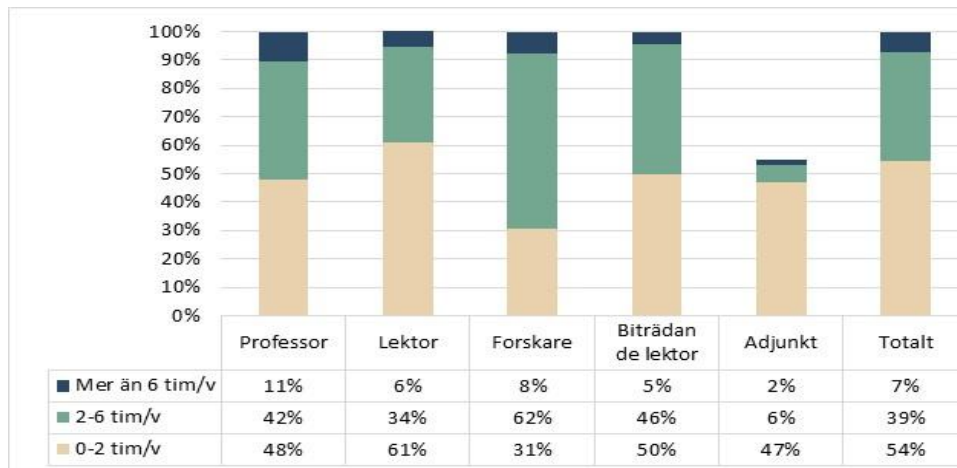
¹¹ Kalm, 2019

UMEÅ UNIVERSITET

39 procent, kvinnor 28 procent). Kvinnor angav däremot i större utsträckning än män att de ägnar sig åt akademiskt hushållsarbete 0–2 timmar per vecka (kvinnor 67 procent, män 54 procent). Resultatet för lärarkategorin visar således att männen uppskattar att de ägnar fler timmar till akademiskt hushållsarbete än vad kvinnorna gör.



Figur 18. **Kvinnors** uppskattade ägnade tid i procent per vecka åt icke meriterande uppgifter utöver ordinarie arbetsuppgifter, så kallat akademiskt hushållsarbete (exempelvis att hjälpa/vägleda kollegor och studenter, lösa problem, skriva mötesanteckningar, hålla ordning på arbetsplatsen, ordna sociala aktiviteter), fördelat på lärarbefattning. Svarsalternativen "Ingenting" och "Ingen åsikt" redovisas ej i diagrammet. Källa: Medarbetarundersökningen 2024.



Figur 19. **Mäns** uppskattade ägnade tid i procent per vecka åt icke meriterande uppgifter utöver ordinarie arbetsuppgifter, så kallat akademiskt hushållsarbete (exempelvis att hjälpa/vägleda kollegor och studenter, lösa problem, skriva mötesanteckningar, hålla ordning på arbetsplatsen, ordna sociala aktiviteter), fördelat på lärarbefattning. Svarsalternativen "Ingenting" och "Ingen åsikt" redovisas ej i diagrammet. Källa: Medarbetarundersökningen 2024.

6.3 Insatser och resultat

Nedan följer exempel på insatser, förväntade effekter och observerade resultat vid fakulteter eller motsvarande.

- Vid Humanistiska fakulteten har arbetet med diskussioner och gruppsamtal om akademiskt hushållsarbete drivits av kommittén



UMEÅ UNIVERSITET

för lika villkor. Två presentationer om minoriteter och akademiskt hushållsarbete har producerats och gjorts tillgängliga för institutionerna. Frågan har lyfts på arbetsplatsträffar och i verksamhetsdialoger.

- Medicinska fakulteten har lyft frågan om akademiskt hushållsarbete i dialoger med institutioner, samt i workshoppar och föreläsningar för forskarstuderande. Syftet är att öka medvetenheten hos prefekter, chefer och medarbetare.
- Teknisk–naturvetenskapliga fakulteten har under en temadag diskuterat akademiskt hushållsarbete. Syftet var att öka förståelsen bland prefekter och ledningsgrupper för hur dessa uppgifter påverkar arbetsmiljö och jämställdhet.
- Universitetsbiblioteket har genomfört utbildningar i jämställdhet och diskriminering för att åstadkomma en mer inkluderande arbetsmiljö där akademiskt hushållsarbete erkänns och fördelas mer jämlikt.
- Vid flera av Samhällsvetenskapliga fakultetens institutioner och enheter har frågan om det icke meriterande akademiska hushållsarbetet analyserats och diskuterats på arbetsplatsträffar och personaldagar. Målet är att synliggöra vikten av kollegialt ansvar och omfördela uppgifter, så att de inte belastar specifika grupper.

6.4 Slutsatser

Flera av fakulteterna eller motsvarande har arbetat för att öka medvetenheten om och synliggöra akademiskt hushållsarbete, men det kan konstateras att gemensamma strukturer för uppföljning och värdering av akademiskt hushållsarbete saknas. Arbetet med att synliggöra akademiskt hushållsarbete behöver fortgå för att åstadkomma en jämn fördelning mellan medarbetare oavsett kön eller befattning.

Frågan om akademiskt hushållsarbete ingår för första gången i medarbetarundersökningen. Mot bakgrund av inkomna synpunkter på frågans utformning samt ett svårtolkat resultat, finns behov av att se över både definitionen av akademiskt hushållsarbete och formuleringen i medarbetarundersökningen, för att säkerställa att mätningen speglar det vi avser att undersöka.

Inom samtliga befattningskategorier förutom postdoktorer tar kvinnor ut fler föräldradagar. Bland postdoktorerna tar männen ut fler föräldradagar. Det finns ett fortsatt behov av uppföljning och analys rörande uttaget av föräldradagar och hur det påverkar den akademiska karriären för kvinnor och män.

UMEÅ UNIVERSITET

7. Jämställd hälsa

”Inom detta delmål råder det på universitetet en skev könsfördelning inom vissa befattningar vilket leder till en ojämn arbetsbelastning inom arbetsgrupperna. Det framkommer också könsskillnader i upplevelsen av organisatorisk och social arbetsmiljö. Ett varningstecken i relation till jämställd hälsa är att en större andel kvinnor än män är långtidssjukskrivna vid universitetet.”¹²

7.1 Sjukskrivningar

Nyckeltal:

Andel kvinnor och män med långtidssjukfrånvaro

I universitetets statistik redovisas den totala sjukfrånvaron och längre sjukfrånvaro (28 dagar eller mer), vilken nedan benämns som långtidssjukfrånvaro. För långtidssjukfrånvaron redovisas endast åren 2022-2024.

I oktober 2025 var den totala sjukfrånvaron vid Umeå universitet 3,1 procent, varav sjukfrånvaron för kvinnor fyra procent jämfört med männen 1,9 procent (figur 20). Den totala sjukfrånvaron vid Umeå universitet är i paritet med sjukfrånvaron inom akademien, men ligger lägre än genomsnittet inom den statliga sektorn.

Total sjukfrånvaro	2022	2023	2024	2025
Sjukfrånvaro	3,2	3,1	3,1	3,1
Kvinnor	4,2	4,1	4,1	4,0
Män	1,9	1,8	1,7	1,9

Figur 20. Total sjukfrånvaro i procent 2022-2025 fördelat på kvinnor och män. Källa: Fokus per den 31 oktober 2022, 2023, 2024 samt den 10 oktober 2025.

Andelen kvinnor som var långtidssjukskrivna under 2024 var 105 personer varav 79 procent kvinnor och 21 procent män. Motsvarande siffror för 2023 var 120 personer varav 79 procent kvinnor och 21 procent män och för 2022 96 personer varav 79 procent kvinnor och 21 procent män. Analys av sjukskrivningsdata visar att kvinnor, inom samtliga befattningskategorier – teknisk/administrativ personal, lärare och forskare samt doktorander – i betydligt högre grad än män är långtidssjukskrivna.

¹² Umeå universitets Inriktning för jämställdhetsintegrering 2023-2025

UMEÅ UNIVERSITET

Psykosomatiska diagnoser, främst relaterade till stress, utgjorde den vanligaste orsaken till långtidssjukskrivning under perioden 2022-2024. Under 2024 stod dessa diagnoser för 39 procent av samtliga långtidssjukskrivningar. Motsvarande andel var 42 procent 2023 och 38 procent 2022.

En könsuppdelad analys visar att 42 procent av kvinnorna som var långtidssjukskrivna under 2024 hade en psykosomatisk diagnos som orsak, jämfört med 31 procent av männen. Motsvarande siffror var för 2023: 44 procent kvinnor och 36 procent män samt för 2022: 36 procent kvinnor och 50 procent män.

År 2024 var 17,1 procent av de långtidssjukskrivna lektorer, varav 72 procent av dessa kvinnor och 28 procent män. Under 2023 var 19 procent av de långtidssjukskrivna lektorer, varav 83 procent av dessa var kvinnor och 17 procent män. År 2022 var 16 procent av de långtidssjukskrivna lektorer, varav 80 procent av dessa var kvinnor och 20 procent män. Andelen långtidssjukskrivna lektorer har ökat över tid och i denna grupp är kvinnorna tydligt överrepresenterade.

Långtidssjukfrånvaro (28 dagar eller mer)	2022	2023	2024
Långtidssjukfrånvaro	2,1	2,6	2,2
Kvinnor	3,1	3,7	3,0
Män	1,0	1,2	1,3

Figur 21. Långtidssjukfrånvaro (mer än 28 dagar) i procent 2022-2024 fördelat på kvinnor och män i förhållande till totalt antal anställda kvinnor och män. Källa: Primula och Fokus per den 31 oktober 2022, 2023 samt 2024.

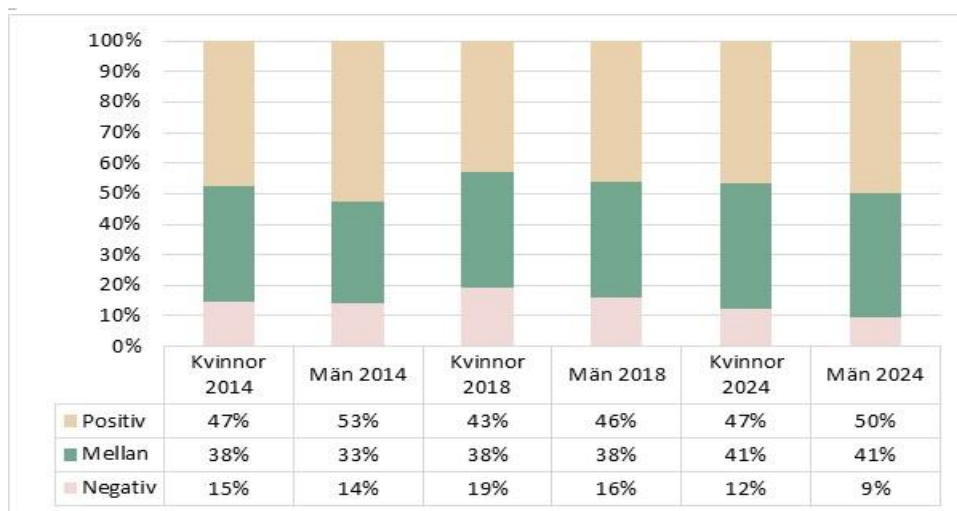
7.2 Arbetsbelastning

Nyckeltal:

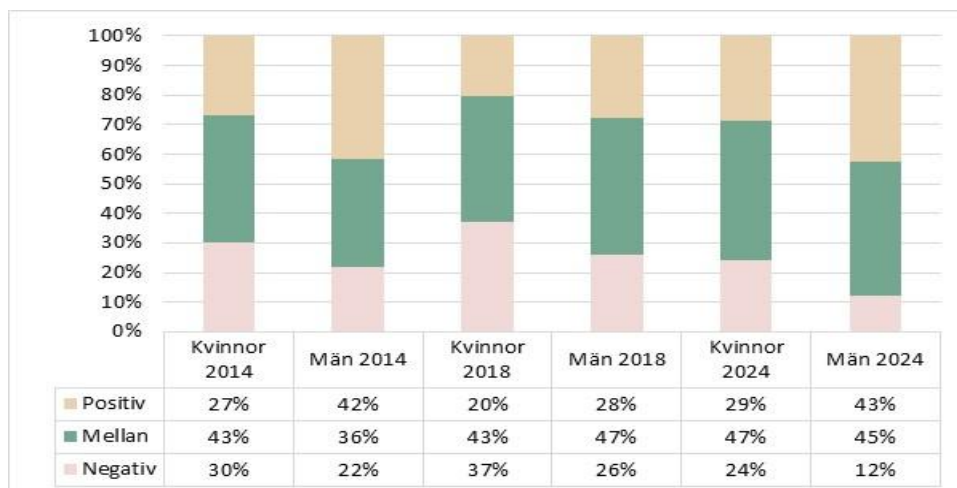
Andel kvinnor och män som upplever att de generellt har en arbetsbelastning som de trivs med

Figur 22 visar att kvinnor i mindre utsträckning än män upplever att de har en arbetsbelastning som de trivs med. Sett till befattningskategorin lektor blir det än tydligare att kvinnor upplever sin arbetsbelastning mer negativ än vad männen gör (figur 23). Jämfört med samtliga medarbetare trivs lektorskategorin sämre med sin arbetsbelastning över lag. Över tid följer kvinnor och män (samtliga medarbetare) samma trendkurva och arbetsbelastningen har minskat något år 2024. Av medarbetarundersökningen 2024 framgår att svarsmönstret är detsamma vad rör frågorna om återhämtning och om att hinna med sina arbetsuppgifter.

UMEÅ UNIVERSITET



Figur 22. Andel kvinnor och män som upplever att de generellt har en arbetsbelastning som de trivs med (exempelvis mängd, omfattning, olika typ av uppdrag). Samtliga medarbetare.
 Källa: Medarbetarundersökningen 2024.



Figur 23. Andel kvinnor och män som är **lektorer** och som upplever att de generellt har en arbetsbelastning som de trivs med (exempelvis mängd, omfattning, olika typ av uppdrag).
 Källa: Medarbetarundersökningen 2024.

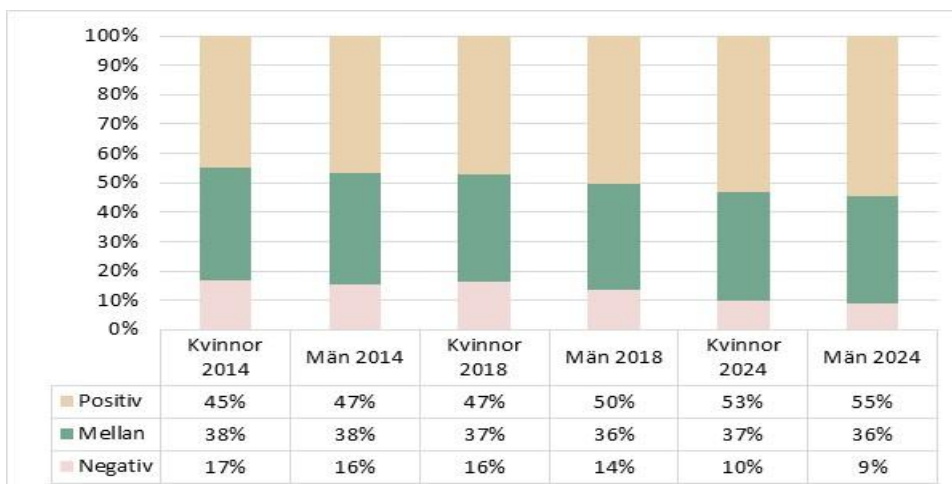
7.3 Balans mellan arbetsliv och privatliv

Nyckeltal:

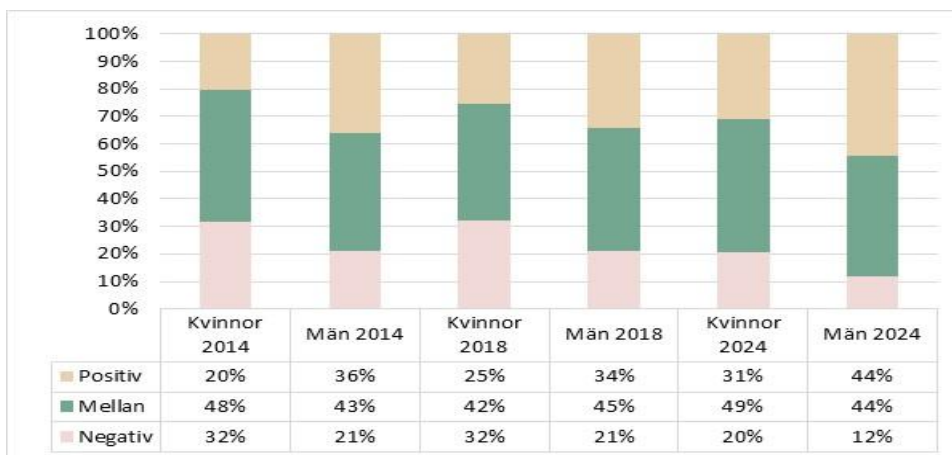
Andel kvinnor och män som upplever att de har en bra balans mellan sitt arbetsliv och privatliv

Sett till samtliga medarbetare och upplevelsen av bra balans mellan arbetsliv och privatliv är skillnaden mellan kvinnor och män marginell (figur 24). Däremot är skillnaden större bland lektorer där kvinnor i högre grad än män uppger en sämre balans mellan arbetsliv och privatliv (figur 25). Generellt upplever lektorer sämre balans jämfört med samtliga medarbetare. Över tid har upplevelsen av balansen mellan arbetsliv och privatliv förbättrats för samtliga medarbetare, även för lektorer.

UMEÅ UNIVERSITET



Figur 24. Andel kvinnor och män som upplever att de har en bra balans mellan sitt arbetsliv och privatliv. Samtliga medarbetare. Källa: Medarbetarundersökningar 2014, 2018 samt 2024.



Figur 25. Andel kvinnor och män som är lektorer och som upplever att de har en bra balans mellan sitt arbetsliv och privatliv. Källa: Medarbetarundersökningar 2014, 2018 samt 2024.

7.4 Insatser och resultat

Universitetet arbetar kontinuerligt med utbildning till chefer och HR-stöd i tidiga rehabiliteringsinsatser och rehabiliteringsprocessen. I den digitala arbetsmiljöutbildningen som bland annat är riktad till för chefer som har personalansvar, ingår ett avsnitt om rehabilitering. Ett metodstöd – *Arbetsplatsdialog för arbetsgivare* – infördes 2023 och en ny handläggningsordning vid förebyggande anpassningar och arbetslivsinriktad rehabilitering beslutades och implementerades under 2025.

Nedan följer exempel på insatser, förväntade effekter och observerade resultat vid fakulteter eller motsvarande.

- Vid Humanistiska fakulteten genomfördes ett så kallat lektorsprojekt (2021-2024), som har lett till förbättringar i arbetsmiljön genom bemanningsplanering och strategiskt



UMEÅ UNIVERSITET

- ledarskap. Trots insatser upplever kvinnor fortsatt högre belastning, vilket visar att fortsatt arbete behövs för att uppnå jämställd hälsa.
- Vid Samhällsvetenskapliga fakulteten har insatser som rutiner för att förebygga ohälsa, förbättrad introduktion för nya medarbetare och stärkt samarbete mellan olika roller genomförts. Insatserna syftar till att minska arbetsbelastning och förbättra balans.
 - Universitetsbiblioteket har genomfört en analys av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, erbjudit utbildningar om kränkande särbehandling samt förbättrat den fysiska arbetsmiljön (till exempel vad gäller ljus och ljud), i syfte att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö i hela verksamheten. Observerat resultat är en ökad medvetenhet, identifierade friskfaktorer, och en förbättrad arbetsmiljö. Statistik om sjukskrivningar och arbetsmiljö uppdateras årligen i den jämställdhetsintegrerade budgeten.

7.5 Slutsatser

Sjukfrånvaron vid Umeå universitet ligger högre än genomsnittet för akademien i stort, men under genomsnittet för den statliga sektorn. Kvinnor har genomgående högre sjukfrånvaro än män, särskilt vad gäller långtidssjukskrivningar, där psykosomatiska diagnoser relaterade till stress är den vanligaste orsaken. Lektorer är en särskilt utsatt grupp, med ökande andel långtidssjukskrivna över tid och där kvinnor är tydligt överrepresenterade. Kvinnor upplever sin arbetsbelastning och balansen mellan arbetsliv och privatliv mer negativt än män, särskilt inom lektorskategorin.

Ett antal insatser har under perioden genomförts, men stora könsskillnader i hälsa kvarstår, vilket visar på behovet av fortsatt arbete för att främja jämställdhet och ett hållbart arbetsliv.

UMEÅ UNIVERSITET

8. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

”De identifierade problemområdena inom detta delmål visar att det inom universitetet både utifrån ansvaret som arbetsgivare och utbildningsanordnare råder bristande kunskap och medvetenhet om mäns våld mot kvinnor.

Verksamheterna anger även upplevelser av otrygga miljöer och förekomsten av sexuella trakasserier som problem.”¹³

I universitetets *Inriktning för jämställdhetsintegrering 2022-2025* anges det övergripande målet:

”Vid Umeå universitet ska inga former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekomma.”

8.1 Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, hat eller hot och våld bland medarbetare

Nyckeltal:

Andel medarbetare som är kvinnor respektive män som anger att de utsatts för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, hat, hot eller våld i samband med arbetet under de senaste 12 månaderna

Frågan om utsatthet för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, hat, hot och våld följs upp vart tredje år via universitetets medarbetarundersökning.

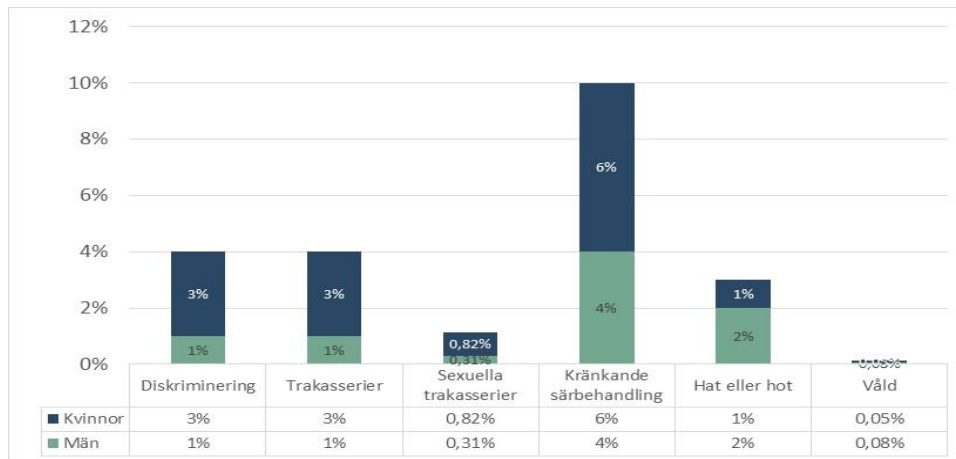
På frågan om upplevd utsatthet för oönskat beteende i medarbetarundersökningen 2024 angav 84 procent av kvinnorna samt 90 procent av männen svarsalternativet ”Jag har inte blivit utsatt”, fyra procent av kvinnorna och tre procent av männen angav svarsalternativet ”Vill ej ange”.

Nytt för 2024-års medarbetarundersökning var att frågan om utsatthet är uppdelad på respektive form av oönskat beteende, samt att dessa är konkret exemplifierade. Den modifierade frågeställningen ger mer information än tidigare och blir intressant att följa framgent.

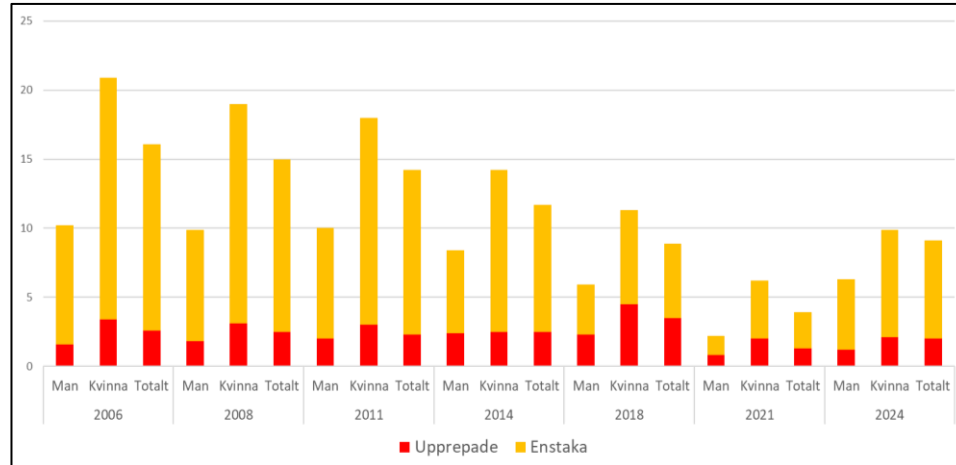
¹³ Umeå universitets *Inriktning för jämställdhetsintegrering*

UMEÅ UNIVERSITET

Figur 26 visar att fler kvinnor än män upplever sig utsatta för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, medan män känner sig mer utsatta för hat eller hot och våld. Över tid har andelen svarande som upplever sig utsatta för oönskat beteende minskat (figur 27). År 2021 utmärker sig i statistiken, men detta har troligen ett samband med den då pågående pandemin och situationen med arbete hemifrån.



Figur 26. Andel medarbetare som upplevt utsatthet för oönskat beteende under de senaste 12 månaderna i samband med arbetet, fördelat på kön. Svartalternativen "Jag har inte blivit utsatt" och "Vill ej ange" redovisas ej i diagrammet. Källa: Medarbetarundersökningen 2024.



Figur 27. Andel svarande som upplever att de i samband med arbetet har utsatts för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna, fördelat på kön och år 2006–2024. Källa: Medarbetarundersökningar 2006, 2008, 2011, 2014, 2018, 2021 och 2024.

Det är betydligt fler som i medarbetarundersökningen uppger att de utsatts för någon form av oönskat beteende än som skickar in anmälan om upplevd utsatthet till universitetet. Av 3113 svarande i medarbetarundersökningen 2024 anger 292 personer (207 kvinnor, 85 män) av de utsatts för någon form av oönskat beteende (diskriminering utifrån regler och rutiner, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, hat, hot eller våld). De som svarat att de utsatts fick frågan "Jag har aktivt sökt hjälp och/eller fått hjälp för att komma tillrätta med det som jag anser har skett...". Utav dessa svarade 65 kvinnor att de sökt och fått hjälp,



UMEÅ UNIVERSITET

motsvarande siffra för männen är 30. Utav kvinnorna är det 33 som anger att de sökt hjälp, men inte fått någon och utav männen tio. 66 kvinnor och 29 män svarade att de inte sökt hjälp. Endast en kvinna och en man anger att de inte vet vart de ska vända sig. Bland kvinnorna är det fyra personer som inte vågat söka hjälp, medan hos männen är den siffran dubbelt så hög, det vill säga åtta män som anger att de inte vågat söka hjälp.

Antalet anmälningar om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier som inkommit till universitetet för utredning har efter 2023 minskat. År 2022 genomfördes flera insatser såsom en reviderad process för handläggning av anmälningar av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier, tydligare information till chefer, medarbetare och studenter samt bildande av en utredningsgrupp som stöd till chefer vid hantering av oönskade beteenden. Detta tros ha bidragit till ökningen av anmälningar från 2022 till 2023. (Insatserna beskrivs i *stycket Insatser och resultat* nedan.) Under 2022 registrerades nio anmälningar (samma antal som under 2021), följt av 19 under 2023, 17 under 2024 och 13 under 2025. Det bör beaktas att statistiken för år 2025 inte är fullständig då den avser inkomna anmälningar under året per 15 oktober 2025.

Det är ett tydligt större antal studenter än medarbetare som anmäler utsatthet för oönskat beteende, men det bör även tas i beaktan att studentpopulationen är betydligt större än antalet anställda vid universitetet. Någon statistik rörande kön finns inte att tillgå, men kommer framgent att följas upp.

Under 2022 genomfördes en prevalensstudie om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet vid Umeå universitet. Studien visade att 2,2 procent av de anställda och 6,4 procent av studenterna upplevt att de blivit utsatta för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på sitt arbete eller studieplats (nationella siffror är 2,0 respektive 5,0 procent).

När frågor om sexuella trakasserier konkretiserades till specifika handlingar – såsom blickar, kommentarer, kränkningar på nätet eller fysisk kontakt – ökade andelen som uppgav att de blivit utsatta avsevärt. Då svarade 51 procent av de anställda som är kvinnor att de någon gång utsatts för minst en sådan situation och motsvarande siffra för männen var 29 procent. Även bland studenterna framträdde samma mönster. 31 procent av de studenter som är kvinnor har upplevt minst en form av oönskat beteende jämfört med männen där siffran är 14 procent.

Studien visade också att de som rapporterade sexuella trakasserier eller annan genusbaserad utsatthet även rapporterade en sämre psykosocial och organisatorisk arbetsmiljö, upplevelse av stress och utmattning i högre grad samt sin hälsa som låg i större uträkning.

Denna studie har gett ett bra underlag till hur universitetet kan vidareutveckla värdegrundsarbetet för att främja jämställdhet och minska utsatthet.

UMEÅ UNIVERSITET

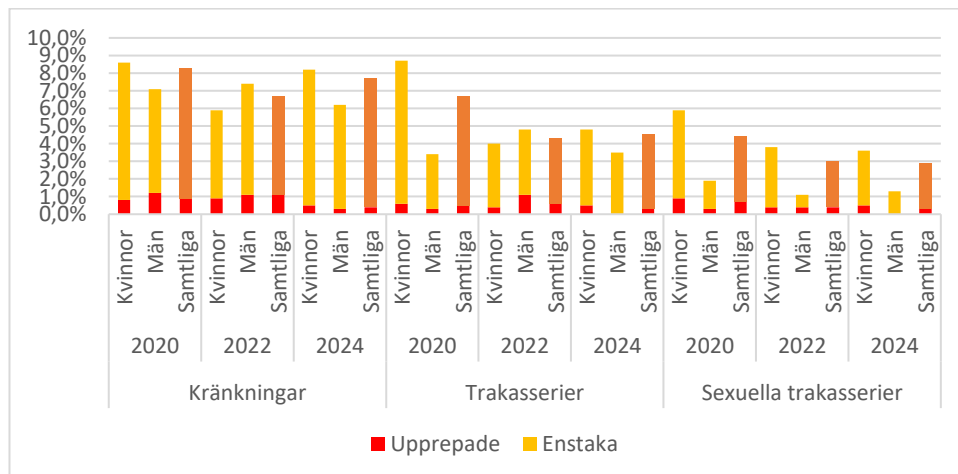
8.2 Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling bland studenter

Nyckeltal:

Andel studenter som är kvinnor respektive män som anger att de utsatts för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling hittills under sin studietid

Uppföljning av studenternas upplevelse av utsatthet för oönskade beteenden baseras på resultat från Studiebarometern 2024, vilken riktar till programstudenter på grundnivå som läser på campus, företrädesvis termin fem. Svarsfrekvensen är betydligt lägre än önskvärt, vilket gör det svårt att analysera och dra några generella slutsatser rörande hur studenterna upplever sin studiesituation och sin studiemiljö.

Kränkande särbehandling är det oönskade beteendet som är vanligast förekommande över tid bland både kvinnor och män (figur 28). Generellt är det fler kvinnor som uppger att de utsatts för kränkande särbehandling, bortsett från år 2022 då fler män uppger att de utsatts. Samma gäller för trakasserier. Det framgår att kvinnor i högre utsträckning känner sig mer utsatta för sexuella trakasserier än män, men andelen kvinnor respektive män som upplever sig utsatta har minskat från år 2020 till år 2024. Det hade tillfört analysen om det hade funnits data att tillgå om vilket av könen som är förövare, då det jämställdhetspolitiska målet handlar om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.



Figur 28. Andelen studenter som anger att de har utsatts för kränkande särbehandling, trakasserier respektive sexuella trakasserier fördelat på kön och år 2020, 2022 och 2024. Källa: Studiebarometern 2024.

UMEÅ UNIVERSITET

8.3 Jämställdhet i undervisning, litteratur och examination

Nyckeltal:

Andel studenter som anger att frågor om attityder, normer, värderingar och ideal, som påverkar villkoren för män och kvinnor ingått i undervisningen på utbildningen hittills

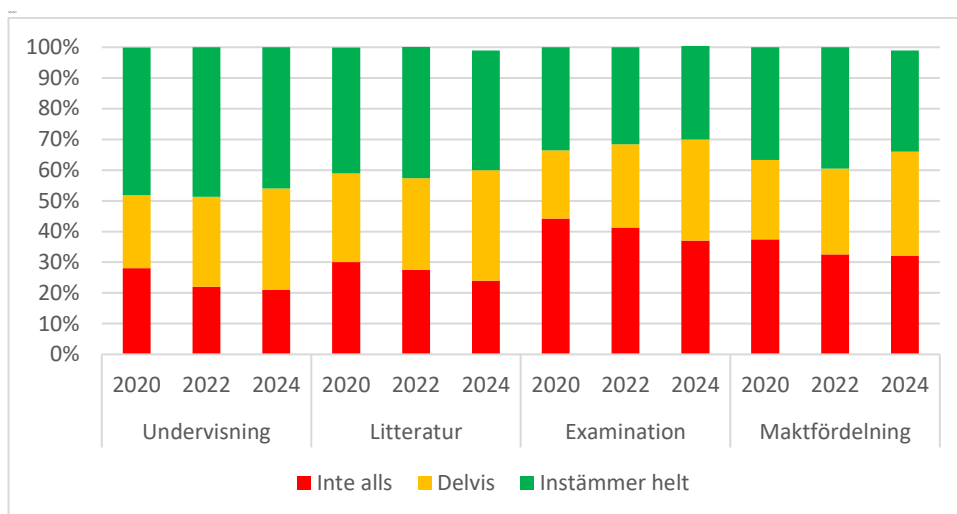
Från och med år 2020 lyftes följande frågor in i Studiebarometern:

- *Har frågor om attityder, normer, värderingar och ideal, som påverkar villkoren för män och kvinnor ingått i undervisningen på din utbildning hittills?*
- *Har frågor om attityder, normer, värderingar och ideal, som påverkar villkoren för män och kvinnor ingått i kurslitteraturen på din utbildning hittills?*
- *Har frågor om attityder, normer, värderingar och ideal, som påverkar villkoren för män och kvinnor examinerats på din utbildning hittills?*
- *Har du fått kunskap om hur kön påverkar fördelningen av makt mellan kvinnor och män inom det ämnesområde du studerar?*

I figur 29 nedan redovisas svaren 2024 jämfört med 2022 och 2020. Skalan 1-6 har sammanförts i tre grupper; de som svarar nekande (värdena 1-2, där värdet 1 innebär "Instämmer inte alls"), i andra änden de som svarar att så är fallet (värdena 5-6, där värdet 6 innebär "Instämmer helt") samt de som svarat däremellan (värdena 3-4).

Det är en relativt stor spridning i svaren. För samtliga fyra frågor ses en trendmässig minskning av andelen svarande som anger att frågor om attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar villkoren för män och kvinnor delvis eller inte alls ingått i undervisningen. Någon likartad förändring kan inte skönjas när det gäller andelen som svarar "Instämmer helt". Den ligger tämligen stabilt eller möjligen minskar något, om än marginellt. Resultatet visar också att frågor om jämställdhet ingår i något större utsträckning i undervisning och litteratur än i examination.

UMEÅ UNIVERSITET



Figur 29. Jämställdhet i utbildningens innehåll och genomförande. Andelen svaranden som anger värdet 5-6, 3-4, 1-2 på en sexgradig skala (1=instämmer inte alls, 6= instämmer helt). Procent. Källa: Studiebarometern 2024.

8.4 Insatser och resultat

Universitetet har under perioden 2022-2025 genomfört ett omfattande arbete för att förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Insatserna har riktats mot chefer, medarbetare och studenter, med syfte att öka kunskap, stärka strukturer och främja en trygg och inkluderande arbets- och studiemiljö.

Extern utredning av hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och misskötsamhet

Under hösten 2021 tillsattes en extern utredare med uppdrag att granska Umeå universitets systematiska arbete med både förebyggande och åtgärdande insatser kopplade till kränkande särbehandling, misskötsamhet, trakasserier och sexuella trakasserier.

I april 2022 överlämnades en rapport som innehöll 32 framåtsyftande förbättringsförslag. Dessa omfattade bland annat stärkt stöd till chefer och ledare, förbättrad kommunikation och information till medarbetare och studenter, reviderade handlägningsordningar samt insatser för kompetensutveckling.¹⁴

¹⁴ <https://www.umu.se/globalassets/centralwebb/om-umea-universitet/vision-strategi-och-regelverk/umea-universitets-hantering-av-misskotsamhet.pdf>

UMEÅ UNIVERSITET

Reviderad handläggningsordning för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier som stöd till chefer¹⁵

Under 2022 reviderades handläggningsordningen i syfte att stärka stödet till chefer vid hantering av ärenden som rör kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier, både vad gäller medarbetare och studenter.

Webbsidor för chefer, medarbetare och studenter "Om något händer"

Under 2022 utvecklades ett antal vägledande dokument, riktade till chefer, medarbetare och studenter. Dessa vägledningar samlades under en särskild sida på universitetets intranät samt studentwebben med rubriken "Om något händer". Syftet med vägledningarna är att ge snabb och tydlig information om hur chefer bör agera vid olika typer av händelser, för att underlätta ett korrekt och tryggt agerande. De innehåller även instruktioner för hur studenter och medarbetare som upplever oönskade beteenden kan rapportera händelser, vilket bidrar till ökad trygghet och transparens i hanteringen.

Stödteam för trygg arbets- och studiemiljö (STAR)

Under 2023 inrättades Stödteamet för trygg arbets- och studiemiljö (STAR-teamet) vid Umeå universitet. Syftet med teamet är att stärka stödet till chefer och HR-funktioner i hanteringen av ärenden som rör diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, och därigenom säkerställa en professionell och rättssäker process.

STAR-teamet erbjuder:

- råd och vägledning till chefer som fått kännedom om att en medarbetare eller student upplever sig utsatt
- utredning av trakasserier och sexuella trakasserier
- stöd vid utredning av kränkande särbehandling
- råd kring arbetsmiljöåtgärder både under pågående utredning och efter att en utredning avslutats.

Genom STAR-teamets insatser stärks universitetets förmåga att agera snabbt, korrekt och med omsorg om både individ och organisation i frågor som rör trygghet och arbetsmiljö.

¹⁵ <https://www.umu.se/globalassets/fristaende-webbar/regelverk/personal-lika-villkor-och-arbetsmiljo/stod-till-chefer-vid-hantering-av-krankande-sarbehandling-trakasserier-eller-sexuella-trakasserier--handlaggningsordning.pdf>

UMEÅ UNIVERSITET

Temadagar kring sexuella trakasserier

Under 2022 arrangerades temadagar med temat Sexuella trakasserier – i teori och praktik, riktade till både medarbetare och studenter, i syfte att öka kunskapen och främja dialog kring dessa frågor.

Samverkan med studentkårerna

Umeå universitet och studentkårerna arbetar tillsammans med att planera och genomföra mottagningsutbildning för huvudfaddrar och generaler. Syftet med mottagningsutbildningen är att skapa en välkomnande och inkluderande start för nya studenter, med fokus på respekt, glädje, trygghet och gemenskap. Hösten 2025 låg särskilt fokus på att förebygga sexuella trakasserier, bland annat genom en workshop i civilkurage. Studenthälsan har även utbildat studentarbetsmiljöombud i lika villkor med intersektionellt perspektiv, där kön lyfts som en viktig faktor. Tillsammans med föreningen *MÅN*¹⁶ har också en föreläsning om unga mäns hälsa och mående hållits för studenter och medarbetare.

Nedan följer exempel på insatser, förväntade effekter och observerade resultat vid fakulteter eller motsvarande.

- Humanistiska fakulteten har tagit fram ett särskilt stöddokument riktat till medarbetare och studenter som upplever sig utsatta, vilket har delgetts samtliga institutioner inom fakulteten. Som en del av det förebyggande arbetet har även workshoppar och kompetensutvecklingsinsatser för chefer och medarbetare genomförts med fokus på mötesstruktur och civilkurage. En workshop *Att som chef förhålla sig till sexuella trakasserier – en interaktiv workshop om hantering och förebyggande arbete* har genomförts i syfte att öva förmågan att identifiera och förhålla sig till sexuella trakasserier som chef, det vill säga interaktiva övningar med fokus på att deltagarna ska agera, sätta gränser kring och hantera situationer där sexuella trakasserier förekommer. Deltagarna har erhållit både teoretiska och praktiska kunskaper om hur de generellt kan bemöta, sätta gränser och ingripa mot situationer där sexuella trakasserier förekommer. Dessa insatser har bidragit till en ökad medvetenhet om diskrimineringsgrunderna och en stärkt kultur präglad av nolltolerans mot kränkande beteenden.
- Vid Medicinska fakulteten har en rutin som stöd till chefer vid hantering av trakasserier tagits fram i samverkan med Region Västerbotten. En workshop med internationell expert har anordnats *How can universities become safer places?* Workshopen syftade till att hitta förebyggande åtgärder för att förhindra sexuella trakasserier inom fakultetens verksamheter. Medarbetare och doktorander deltog. Bokcirkel om Sara Ahmeds bok *Complaint!* har genomförts för HR-stöd och ledningsstöd för lika villkor. Tänkt

¹⁶ En förening som arbetar för jämställdhet och mot mäns våld.

UMEÅ UNIVERSITET

effekt var att kritiskt kunna granska universitetets och fakultetens regler och rutiner kring hantering av sexuella trakasserier, samt tillämpningen av dessa och synen på de som drabbats. Resultatet är en ökad förståelse för strukturella faktorer inom fakulteten. En webbsida med verktygslåda till institutionernas förebyggande arbete med lika villkor togs fram. Sidan innehåller samlad information om universitetets uppdrag med aktiva åtgärder och jämställdhetsintegrering, länkar till sidor där utbildningar finns samt tips och metoder som stöd i arbetet med frågorna på institutioner och enheter. Sidan har efterfrågats på dialogträffar med prefekter och ledningsstöd för lika villkor. Vidare har information om stöd vid utsatthet integrerats på samtliga programsidor och föreläsningar om lika villkor har getts till doktorander. Vice dekan, ledningsstöd för lika villkor och en HR-specialist har besökt flera institutioner för att stötta dem i arbetet med att använda resultaten från medarbetarundersökningen i arbetet med aktiva åtgärder och jämställdhetsintegrering. Besöken är en del av fakultetens arbete med att stötta institutionerna att hitta sätt att undersöka risker för diskriminering i sin verksamhet. Aktiviteterna har lett till en tydligare hantering, ökad kunskap och synlighet av stödstrukturer.

- Teknisk–naturvetenskapliga fakulteten har genomfört en workshop om robust samarbetskultur med fokus på tidig problemlösning, där rutiner för hantering av kränkningar diskuterades. Vid workshoppen deltog, prefekter, HR–stöd, ledningsstöd för lika villkor och arbetsmiljöombud. Alla institutioner har fått verktyg för att arbeta vidare med samarbetskulturen. Ett antal institutioner har arbetat med uppförandekod samt spelat värdegrundsspelet¹⁷. Introduktionsdag för nybörjarstudenter som inkluderar information om diskriminering och trakasserier har genomförts och den så kallade ”dialogduken” har använts som pedagogiskt verktyg för reflektion kring vad det innebär att vara student. Resultat av aktiviteterna är ökad självreflektion och medvetenhet om stödresurser.
- Universitetsförvaltningen har genomfört föreläsning och rollspel om sexuella trakasserier för chefer och en föreläsning på temat för medarbetare. Diskussionsmaterial har tagits fram och spridits till enhetschefer för vidare arbete. Insatserna har resulterat i ökad kunskap om sexuella trakasserier, normer och ansvar.
- Samhällsvetenskapliga fakulteten har genomfört ”bystander-workshoppar” för HR–stöd och prefekter i syfte att öka kunskap om och träna praktiskt i att sätta gränser och stoppa sexuella trakasserier. Vidare har ett par av fakultetens institutioner i samarbete med Make Equal genomfört undersökningar för att få underlag för fortsatt arbete rörande jämställdhet och lika villkor.

¹⁷ Värdegrundsspelet är framtaget av projektet *Levande värdegrund* och är skapat för att inspirera till givande diskussioner om medarbetarskap, kollegialitet och värdegrund i vardagen. Det är utformat som ett klassiskt brädspel och kan spelas lika väl på svenska som på engelska. Spelet skapar delaktighet, motivation, engagemang och involverar medarbetare i viktiga frågor och förbättringsförslag.

UMEÅ UNIVERSITET

Föreläsning om psykologisk trygghet, som hållits av en forskare inom området, har getts till prefekter. Insatserna har lett till ökad trygghet och kunskap bland chefer och HR. Genom projektet *Hållbar introduktion* har fakulteten utvecklat konkreta aktiviteter för nybörjarstudenter. En workshop med temat *Utan spaning, ingen aning* har genomförts för studierektorer och studievägledare. Den årliga lärardagen, med temat *Hållbart studieliv*, har bidragit till stärkt samverkan och ökad kompetens. Insatserna syftar till att förbättra nybörjarstudenters introduktion till sina studier och därmed minska upplevelsen av oro genom information och hälsofrämjande arbete.

- Universitetsbiblioteket har genomfört utbildningar för personal i syfte att förbättra bemötande och trygghet. Projektet "Nya UB" har påbörjats för att skapa tryggare och mer tillgängliga lokaler. Resultatet är förbättrad fysisk och organisatorisk studiemiljö och ökad trygghet för studenter.
- Lärarhögskolan har påbörjat arbetet med att ta fram riktlinjer för hantering av trakasserier vid Verksamhetsförlagd praktik (VFU). Åtgärder är under utveckling.

8.5 Slutsatser

Forskning och studentundersökningar visar att sexuella trakasserier förekommer inom akademien – både mellan studenter och mellan personal och studenter. Inom akademien finns särskilda utmaningar kopplade till maktstrukturer, tystnadskultur och bristande rutiner. För att nå målet krävs ett långsiktigt, samordnat och normkritiskt arbete – både nationellt och inom universitetens strukturer.¹⁸

Umeå universitet har vidtagit en rad åtgärder för att motverka uppkomsten av oönskat beteende och främja en trygg miljö. Genom bland annat utbildningar, workshoppar och projektet *Levande värdegrund* har medarbetare och chefer fått verktyg för att motverka oönskade beteenden och främja inkluderande arbetsmiljöer. Insatserna förväntas ge positiv effekt över tid. Universitetet har en nollvision gällande diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, vilket innebär att det förebyggande arbetet måste vara ständigt pågående och även följas upp och utvärderas.

¹⁸ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/resultatrapporten-2025-15/>, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/motion/mans-vald-mot-kvinnor_hd021420/, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>



UMEÅ UNIVERSITET

9. Avslutning

Under perioden 2022-2025 har Umeå universitet genomfört omfattande insatser för att främja jämställdhet inom organisationen. Genom utbildningar, workshoppar, introduktionsprogram och projektet *Levande värdegrund* har medarbetare och chefer fått verktyg för att synliggöra normer, motverka fördomar och främja inkluderande arbetsmiljöer. Jämställdhet är ett integrerat perspektiv i ledarskapsutbildningar, undervisning och forskarhandledning, vilket förväntas bidra till en mer rättvis och medveten arbets- och studieplatskultur. Genom insatser inom rekrytering och karriärstöd, samt arbetet med att implementera jämställdhetsbudgetering som ett strategiskt verktyg för att identifiera och synliggöra könsrelaterade obalanser i resursfördelningen, har viktiga steg mot ökad jämställdhet tagits.

Fakulteterna eller motsvarande har aktivt främjat jämställdhet genom: breddad studentrekrytering, utveckling av introduktionen för nya studenter och undervisningens innehåll och form, utbildningsinsatser för chefer och medarbetare, översyn av fördelning av interna forskningsmedel, insatser för att främja jämställd rekrytering – specifikt av professorer, att arbeta för en jämn könsfördelning inom ledningsuppdrag och synliggöra akademiskt hushållsarbete.

För att främja en jämställd akademi och bidra till jämställdheten i samhället behöver Umeå universitet fortsätta sitt arbete med jämställdhetsintegrering.