



UMEÅ UNIVERSITET

JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR UMEÅ UNIVERSITET

Typ av dokument:	Plan
Datum:	2025-12-19
Dnr:	FS 1.1-2328-25
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2026-01-01- tills vidare
Område:	Personal, lika villkor och arbetsmiljö
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Nyinrättat



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

1.	Beskrivning och bakgrund.....	3
2.	Definitioner.....	3
3.	Rekommenderade områden	3
3.1	Jämn könsfördelning i ledarskap och beslutsfattande	3
3.2	Jämställdhet vid karriärutveckling och rekrytering	4
3.3	Jämställdhet i forskning och utbildning	4
3.4	Balans mellan arbete, studier och privatliv och organisationskultur ..	5
3.5	Åtgärder mot genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier	5
4.	Organisation för arbetsmiljö och lika villkor.....	5
5.	Datainsamling och uppföljning	6
6.	Nationell reglering och lagstiftning inom området	6

1. Beskrivning och bakgrund

Umeå universitet arbetar med jämställdhet utifrån svensk lagstiftning, nationella riktlinjer och jämställdhetspolitiska mål. Målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina liv. Jämställdhetsintegrering är den centrala strategin och genomsyrar universitetets processer, regelverk och beslut. Arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika möjligheter och rättigheter är en integrerad del av universitetets verksamhet. Universitetet strävar efter en inkluderande kultur där alla medarbetare och studenter har likvärdiga möjligheter.

EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont Europa, ställer krav på att lärosäten som ansöker om forskningsmedel ska ha en Gender Equality Plan (GEP). Detta dokument beskriver och sammanfattar Umeå universitets arbete med jämställdhet och fungerar som universitetets GEP.

De områden som tas upp i dokumentet speglar universitetets insatser för att integrera jämställdhetsperspektiv i ordinarie processer och verksamheter.

2. Definitioner

I planen görs hänvisningar till begreppet lika villkor. Lika villkor används som ett samlingsbegrepp på universitetet och omfattar:

-det lagstyrda arbetet enligt diskrimineringslagen, som syftar till att motverka diskriminering och främja lika möjligheter och rättigheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, samt

-det målstyrda jämställdhetsarbetet, som utgår från de nationella jämställdhetspolitiska målen och fokuserar på att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män.

I det här dokumentet avser begreppet kön det juridiska könet, det vill säga kvinna eller man.

3. Rekommenderade områden

3.1 Jämn könsfördelning i ledarskap och beslutsfattande

Universitetet har i sina styrdokument tydliggjort att verksamheten aktivt ska verka för en jämn könsfördelning inom akademiskt ledarskap och beslutsfattande. Detta omsätts i praktiken genom flera konkreta tillämpningar:

- Vid tillsättning av ledningsuppdrag, såsom prefekt, studierektor, föreståndare, dekan, prodekan, vicedekan, prorektor och vicerektor, ska jämställdhetsperspektivet alltid beaktas.
- Särskild hänsyn till könsfördelning tas vid tillsättning av ledamöter i fakultetsnämnder.
- Vid intern anmodan om förslag på personer till en styrelse, grupp, råd eller nämnd eller mottagare av priser, utmärkelser m.m. ska det alltid efterfrågas minst en kvinna och en man.

- Alla universitetsgemensamma styrdokument och beslutsdokument ska innehålla en analys av jämställdhetskonskvenser.

3.2 Jämställdhet vid karriärutveckling och rekrytering

Umeå universitet har anslutit sig till europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare, samt via processen Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R, från 2023 HR Award Process) erhållit utmärkelsen "HR Excellence in Research".

Vid universitetet ska rekryteringsprocesser vara öppna, transparenta och meritbaserade och utformas för att attrahera högt kvalificerade sökande med en mångfald av bakgrunder och perspektiv. Detta uppnås genom:

- Främja och beakta en jämn könsfördelning och utifrån aktiva åtgärder motverka risker för diskriminering vid rekrytering och befordran.
- Ett effektivt karriärstöd i samtliga skeden i karriären vilket skapar tydliga och rättvisa möjligheter för utveckling.
- Beredningsgrupper, sakkunniga, anställningskommittéer ska ha en jämn könsfördelning för att säkerställa representativitet och rättvisa bedömningar.
- Jämställdhet beaktas vid resursfördelning så att beslut som rör prioriteringar och finansiering inte bidrar till risk för ojämställdhet.
- En årlig lönekartläggning genomförs i syfte att identifiera, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.
- Umeå universitet genomför kontinuerligt utbildningar i jämställd rekrytering samt i metoder och verktyg som motverkar omedveten bias i rekryteringsprocesser.

3.3 Jämställdhet i forskning och utbildning

Utbildning ska utformas och genomföras så att lika rättigheter och möjligheter främjas oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Universitetet arbetar även för att främja jämställdhet i forskningens förutsättningar och genomförande. Universitetet uppnår detta genom att:

- Jämställdhet är ett genomsyrande perspektiv i kvalitetsutveckling och kvalitetssäkring av forskning.
- Jämställdhet är ett integrerat perspektiv i kvalitetssystemet för utbildning
- Forskningsresurser fördelas på ett transparent och begripligt sätt, och följs upp och utformas på ett sätt som möjliggör utvärdering av effekter, inklusive ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Fortlöpande utbilda olika målgrupper, studenter och medarbetare, inom jämställdhet, intersektionalitet och normkritik i syfte att öka förståelsen för hur maktstrukturer och rådande normer påverkar individens förutsättningar inom högre utbildning.

3.4 Balans mellan arbete, studier och privatliv och organisationskultur

Enligt Umeå universitets policy för arbetsmiljö och lika villkor är god fysisk, psykisk, organisatorisk och social arbetsmiljö på lika villkor en strategiskt viktig fråga. Genom att ha medarbetarnas och studenternas hälsa i fokus skapas förutsättningar för ett hållbart arbets- och studieliv. Det ska vara möjligt att förena föräldraskap med arbete eller studier, och universitetet erbjuder flexibla lösningar såsom flextid, distansarbete samt distans- och hybridundervisning. Genom kollektivavtal finns även rätt till föräldralön, flextid och tillägg vid tillfällig föräldrapenning.

För att främja hälsa och välmående finns tillgång till både studenthälsa och företagshälsovård, samt goda möjligheter till friskvård och aktiviteter i närheten av campus. Genom projektet *Levande värdegrund* arbetar universitetet för att skapa en kontinuerlig dialog kring förhållningssätt och värderingar. Målet är att utveckla en stark och hållbar arbetsplatskultur som vilar på universitetets kärnvärden: akademisk frihet, akademisk kollegialitet och akademisk integritet.

3.5 Åtgärder mot genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier

Universitetet har nolltolerans mot alla former av diskriminering, så som sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Arbets- och studiemiljön ska vara trygg och inkluderande där alla behandlas med respekt och värdighet. På universitetet finns det riktlinjer och rutiner för att hantera incidenter som rör trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Ett särskilt stödteam finns tillgängligt för att bistå chefer och ansvariga i hanteringen av dessa frågor. Ett aktivt arbete pågår för att alla medarbetare och studenter ska veta var dem kan vända sig vid upplevelse av kränkningar och diskriminering.

Utbildningsinsatser för att öka medvetenhet och kunskap om jämställdhet inom organisation sker kontinuerligt för olika målgrupper, bland annat som ett integrerat perspektiv i utbildningar för chefer, forskningsledare och undervisande personal. Särskilda utbildningsinsatser för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier handlar om civillikage, med fokus på att agera som aktiv åskådare.

4. Organisation för arbetsmiljö och lika villkor

Universitetet har en organisation för arbetsmiljö- och likavillkorsarbete, med tydligt fördelat ansvar på såväl institutions- och enhetsnivå som inom fakulteter och motsvarande verksamheter. Resurser har avsatts för att stödja chefer i deras uppdrag att bedriva ett systematiskt och långsiktigt arbete för en god arbetsmiljö och för att främja lika villkor.

På universitetsövergripande nivå finns särskilda samordnare för arbetsmiljö och lika villkor för både studenter och medarbetare (ALV-samordnare), vilka utgör ett strategiskt stöd i arbetet med att utveckla och samordna insatser inom området.

5. Datainsamling och uppföljning

Universitetet genomför årligen en sammanställning och analys av könsuppdeld statistik för medarbetare och studenter, baserat på fastställda indikatorer och juridiskt kön. Denna statistik utgör ett underlag för bedömning av utvecklingen inom jämställdhet och lika villkor, och redovisas inom organisationen för arbetsmiljö och lika villkor och i universitetets årsredovisning. Personalenheten ansvarar för insamling, kvalitetssäkring och uppföljning av statistiken.

6. Nationell reglering och lagstiftning inom området

- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- AFS 2023:1, AFS 2023:2
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Föräldraledighetslagen (1995:584)
- Högskolelagen (1992:1434)
- Högskoleförordningen (1993:100)
- Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Umeå universitet anger rekryteringsmål för professorer (Regeringsbeslut 1:16).