



# Plan för lika villkor vid Umeå universitet

Fastställd av rektor 2014-05-06  
Dnr: FS 1.1.2-312-14

Denna plan ersätter Plan för jämställdhet och likabehandling vid Umeå universitet (Dnr: UmU 300-2881-11)

|                  |                       |
|------------------|-----------------------|
| Typ av dokument: | Plan                  |
| Beslutad av:     | Rektor                |
| Giltighetstid:   | 2014-05-01-2015-12-31 |
| Område:          | Personal              |
| Ansvarig enhet:  | Personalenheten       |

## Innehåll

|   |    |
|---|----|
| Inledning.....  | 1  |
| Ansvar och organisation .....   | 2  |
| Vision .....  | 3  |
| Vår utmaning är att arbeta normkritiskt .....                                       | 3  |
| Våra utgångspunkter .....   | 4  |
| Umeå universitets delmål för perioden 2013-2015.....                                | 5  |
| Mål och aktiviteter för lika villkor som berör samtliga diskrimineringsgrunder..... | 6  |
| Jämställdhet och kön.....   | 7  |
| Etnisk tillhörighet.....  | 10 |
| Religion eller annan trosuppfattning.....   | 12 |
| Funktionsnedsättning.....   | 13 |
| Sexuell läggning.....   | 15 |
| Könsidentitet och/eller könsuttryck .....   | 16 |
| Ålder.....  | 17 |
| Uppföljning av Plan för jämställdhet och likabehandling vid Umeå universitet .....  | 18 |
| Övriga aktiviteter under 2012-2013 .....  | 19 |
| Uppföljning av Plan för lika villkor .....  | 20 |
| Bilaga 1 Aktiviteter.....   | 21 |
| Samtliga diskrimineringsgrunder.....  | 21 |
| Jämställdhet och kön .....  | 24 |
| Etnisk tillhörighet .....   | 26 |
| Religion eller annan trosuppfattning .....  | 28 |
| Funktionsnedsättning.....   | 29 |
| Sexuell läggning .....  | 31 |
| Könsidentitet och/eller könsuttryck.....  | 32 |
| Ålder .....   | 33 |
| Bilaga 2 Diskrimineringslag 2008:567 och diskrimineringsgrunderna.....              | 34 |
| Bilaga 3 Ordlista .....   | 35 |
| Bilaga 4 Referenser .....   | 37 |
| Övrigt material .....   | 39 |

## Inledning

Universitetsstyrelsen fastställde den 8 juni 2012 dokumentet, Umeå universitet 2020 - Vision och mål, där Umeå universitets viktigaste mål finns samlade. Dokumentet ska ligga till grund för verksamhetsplaneringen på universitetets alla nivåer. Där fastslås att:

”Umeå universitet byggs och utvecklas av dess medarbetare och studenter. Jämställdhet, mångfald och likabehandling är därför centrala begrepp. Vi har en långsiktig kompetensförsörjning och stimulerande arbetsmiljö. Ett effektivt verksamhetsstöd ger oss utmärkta möjligheter till ett framgångsrikt arbete.”

Alla människors lika värde och fri- och rättigheter finns inskrivet i Förenta nationernas deklaration om de mänskliga rättigheterna, i den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, i lagstiftning inom den Europeiska unionen (EU) och i de svenska grundlagarna. Diskrimineringslag 2008:567 (se bilaga 3) förbjuder diskriminering och trakasserier samt redogör för de skyldigheter som arbetsgivare och utbildningsanordnare har att arbeta förebyggande.

Planen för lika villkor tar sin utgångspunkt i aktuell lagstiftning, Vision 2020 och delmålen för perioden 2013-2015, plan för jämställdhet och likabehandling vid Umeå universitet (UmU 300-2881-11), Nöjd-Medarbetar-Index (Medarbetarenkät), Studiebarometer, aktuella projekt och rapporter samt diskussioner med bl.a. verksamhetsrepresentanter på olika nivåer, studentkårer och arbetstagarorganisationer (se bilaga 4). Den avser all verksamhet som bedrivs vid Umeå universitet och omfattar både studenter och anställda. Utgångspunkten är att alla anställda och studenter ska ges möjlighet att arbeta och bedriva studier på lika villkor vid Umeå universitet, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet och/eller könsuttryck eller ålder.

Planen för lika villkor 2014-2015 anger inriktningen för universitetets arbete med lika villkor. Planen innehåller ett avsnitt som berör samtliga lagstadgade diskrimineringsgrunder, därefter följer avsnitt för områdena jämställdhet och kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet och/eller könsuttryck samt ålder. Inom varje diskrimineringsgrund finns en sammanfattning av de problem som identifierats under förarbetet till planen, problembeskrivningen följs av mål för perioden 2014-2015. Inom diskrimineringsgrunden kön finns ett mer omfattande bakgrundsmaterial med bland annat könsuppdelad statistik. Diskrimineringslagen ställer också högre krav gällande aktiva åtgärder avseende diskrimineringsgrunden kön. Aktiviteter som planerats på central nivå finns i bilaga 1.

Utöver de mål och aktiviteter som beskrivs i denna plan tillkommer det arbete med lika villkor som ska utföras på samtliga fakulteter, institutioner och enheter. Arbetet bör utgå från Umeå universitets vision 2020 och delmål, de utgångspunkter och mål som finns i Umeå universitets centrala plan för lika villkor samt utifrån den egna verksamhetens specifika behov och förutsättningar. Eftersom den centrala planen för lika villkor avser samtliga diskrimineringsgrunder, och har mål och aktiviteter inom samtliga områden som lagstiftningen kräver, kan fakulteter/förvaltningen/Universitetsbiblioteket och enheter/institutioner välja att rikta in sig på några områden, mål och aktiviteter varje år. Arbetet bör inledas med en kartläggning, resultaten från kartläggningen ska sedan ligga till grund för mål och aktiviteter avseende anställda och studenter. Arbetet med lika villkor behöver inte redovisas i en särskild plan utan mål och aktiviteter redovisas i verksamhetsplanen. Uppföljning av mål och aktiviteter och eventuell revidering av dessa görs årligen i samband med verksamhetsplaneringen. Planen för lika villkor har arbetats fram i Rådet för lika villkor, samverkats i Centrala samverkansgruppen (CSG) 140429 och fastställts av rektor 1404??

## Ansvar och organisation

**Rektor** bär det yttersta ansvaret och ska tillsammans med övriga universitetsledningen aktivt och målinriktat stimulera och stödja arbetet för lika villkor på alla nivåer samt arbeta för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkningar.

**Dekaner, förvaltningschef, överbibliotekarie och rektor för lärarhögskolan** har ett övergripande ansvar för lika villkorsfrågor inom sitt verksamhetsområde och ska utifrån detta stimulera och stödja prefekter och övriga chefer i arbetet. Dekaner och övriga chefer ansvarar för att analys, mål och aktiviteter avseende studenter och anställda genomförs.

**Prefekter och övriga chefer** har ett ansvar för att ett arbete inom området lika villkor bedrivs inom sin verksamhet. Prefekter och övriga chefer ansvarar för att kartläggning, analys, mål och aktiviteter avseende studenter och anställda genomförs.

**Rådet för lika villkor** ska arbeta med universitetsövergripande frågor som rör lika villkor och ska vara ett beredande och rådgivande organ till universitetsledningen för det strategiska arbetet inom området. Rådet ansvarar för att ta fram förslag till en plan för lika villkor som innefattar en jämställdhetsplan för anställda och en likabehandlingsplan för studenter.

**Samordnare för lika villkor** på central nivå har som uppdrag att vara universitetsledningens resurs i deras ansvar att bedriva ett målinriktat och aktivt arbete med lika villkor. I uppdraget ingår exempelvis att samordna myndighetens planarbete, vara sekreterare och samordnare i rådet för lika villkor samt samordna träffar och utbildningar med handläggare och företrädare för lika villkor. Samordnarna kan initiera frågor till Centrala samverkansgruppen (CSG).

**Handläggare för lika villkor** på fakulteter, förvaltningen och universitetsbiblioteket har som uppdrag att vara respektive dekans eller chefs resurs i dennes ansvar att bedriva ett målinriktat och aktivt arbete med lika villkor. Handläggarna på fakulteten adjungeras till fakultetsnämndens sammanträden och ska minst två gånger per år adjungeras till fakultetens samverkansgrupp (FSG). Handläggare på universitetsbiblioteket och förvaltningen ska ges motsvarande möjligheter i deras verksamhets beslutande organ.

**Företrädare för lika villkor** på institutioner och enheter har som uppdrag att vara respektive prefekt eller chefs resurs i dennes ansvar att bedriva ett målinriktat och aktivt arbete med lika villkor. Företrädare för lika villkor ska ingå i institutionens lokala samverkansgrupp (LSG).

**Varje medarbetare och student** har ett eget ansvar för att i det vardagliga mötet med kollegor, lärare och studenter behandla var och en med respekt samt att främja en trygg och fördomsfri arbets- eller studieplats. Studentkårerna har en viktig roll i arbetet med lika villkor för studenterna.

## Vision

### **Vid Umeå universitet råder lika villkor**

Alla anställda och studenter ska ges möjlighet att arbeta och bedriva studier på lika villkor vid Umeå universitet, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet och/eller könsuttryck eller ålder.

Vi har en kreativ och stimulerande miljö för studenter såväl som anställda. Vi har de förutsättningar som krävs för att uppnå goda studie- och arbetsresultat samt förverkligande av både professionella och personliga livsmål. Vi erbjuder en miljö där öppna samtal mellan människor med olika bakgrund, perspektiv och kompetens lägger grunden för lärande, skaparkraft och utveckling.

Vi har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling av studenter, anställda, samarbetspartners och besökare.

Våra lokaler och vårt sätt att kommunicera och informera skapar tillgänglighet för alla studenter, anställda och besökare.

### **Vår utmaning är att arbeta normkritiskt**

Makt och normer påverkar varje persons handlingsutrymme och förutsättningar att forma samhället och sitt eget liv. Normer styr hur vi handlar och uttrycker oss, hur vi bemöter andra och påverkar kulturen och attityderna i våra arbets- och studiemiljöer. Det finns både samhälleliga och akademiska normer som vi vill värna om samtidigt som det finns normer som bör ifrågasättas och problematiseras.

Ett normkritiskt perspektiv är viktigt för att synliggöra maktrelationer som ofta är komplexa. Normer finns inbyggda i strukturer, system och undervisningsmiljöer, samt reproduceras av oss genom våra handlingar. Makt och normer är nära sammankopplade, då personer som följer normen också har makt och möjligheter att förändra den. Personer som inte följer normen riskerar att betraktas som avvikare eller annorlunda vilket samtidigt underordnas det normala. Normer samverkar också vilket kan förstärka svårigheterna för personer som på flera sätt befinner sig utanför de rådande normerna samtidigt som det också kan ge fördelar för personer som på flera sätt befinner sig inom de rådande normerna. Rådande maktstrukturer och dominerande normer har historiska förklaringar.

Att dela in människor i grupper/diskrimineringsgrunder kan vara problematiskt eftersom det inom varje diskrimineringsgrund finns en heterogen samling människor som är olika varandra och som hör till flera grupper samtidigt. Att dela in människor i grupper kan även bidra till att upprätthålla normer om det normala och det avvikande. Samtidigt synliggörs också normer genom att de belyses och genom att normer ifrågasätts. De skillnader som finns i samhället i stort gällande personers möjligheter och förutsättningar i arbetslivet och som studenter finns även vid Umeå universitet, därför är det viktigt att vi har en plan för lika villkor. För att kunna förändra är det viktigt att kritiskt granska normer och identifiera problem. Inom varje verksamhet behövs därför ett synliggörande och ett medvetandegörande arbete för att belysa normer och skapa förutsättningar för lika villkor.

## Våra utgångspunkter

För Umeå universitet är arbete för lika villkor en rättvise- och kvalitetsfråga. Utgångspunkter för universitetets arbete med lika villkor är att:

- det inte ska förekomma skillnader på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet och/eller könsuttryck eller ålder, vad gäller arbetsförhållanden, löner, rekrytering, inflytande, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med hem och familj. Arbetsmiljön ska vara välkomnande och alla anställda ska göras delaktiga i universitetets lika villkorsarbete
- alla studenter ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid universitetet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet och/eller könsuttryck eller ålder. Studiemiljön ska vara välkomnande och studenterna ska göras delaktiga i universitetets lika villkorsarbete
- ingen student eller anställd vid universitetet ska utsättas för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling
- alla arbetsplatser ska sträva efter ökad mångfald inom olika anställnings- och studerandekategorier
- alla arbetsplatser ska sträva efter en jämn könsfördelning (med jämn könsfördelning avses att det finns minst 40 procent av endera kön) inom olika anställnings- och studerandekategorier
- på universitetets samtliga nivåer ska en jämn könsfördelning i alla ordinarie och tillfälliga nämnder, kommittéer, styrelser, råd och arbetsgrupper eftersträvas
- möjligheten till positiv särbehandling ska beaktas vid varje rekryteringstillfälle för att öka andelen av underrepresenterat kön inom respektive anställningskategori
- möten och sammanträden ska läggas under ordinarie arbetstid med syfte att underlätta för anställda och studenter att förena arbete och studier med föräldraskap
- den fysiska arbetsmiljön vid Umeå universitet ska vara trygg och säker vid alla tider på dygnet
- tillgänglighet och andra frågor som rör lika villkor ska beaktas vid planering och genomförande av universitetets utbildningar
- anställda och studenter ska ha kunskap om diskrimineringslagen, normer, normkritik och normsamverkan samt Umeå universitets styrdokument inom området lika villkor.

## Umeå universitets delmål för perioden 2013-2015

De mål och aktiviteter som ingår i Plan för lika villkor ska bidra till att uppfylla samtliga universitetsgemensamma delmål (beslut av rektor 10 december 2013, Dnr: UmU 200-1111-12) samt fakulteternas delmål. För att tydliggöra kopplingen mellan de universitetsgemensamma delmålen och de mål och aktiviteter som finns i denna plan vill vi särskilt lyfta fram nedanstående delmål.

**Delmål 1.1.2 Universitetet har infört tydliga och internationellt konkurrenskraftiga karriärvägar, inkluderande resursstabla "tenure tracks"**

**Delmål 1.1.3 Universitetet har utvecklat ett system för högre lärarbefattningar (lektorat och professurer) med ekonomiskt stabila och långsiktigt goda förutsättningar**

**Delmål 3.1 Universitetet har en välutvecklad rekryteringsprocess**

**Delmål 3.2 Universitetet har system för strategiska rekryteringar inom flera områden (anställningar och resurspaket)**

**Delmål 4.1 Universitetets prefekter och chefer har ett tydligt uppdrag och har förutsättningar för att utöva ett strategiskt ledarskap**

**Delmål 4.2 Verksamhetsstödet vid universitetet ger ett bra stöd åt ledare på alla organisatoriska nivåer och verkar i ett sammanhängande system**

**Delmål 4.4 Universitetet har ett systematiskt och integrerat arbete med lika villkor**

**Delmål 4.5 Minst 30 procent av de anställda professorerna ska vara kvinnor**

**Delmål 4.6 Andelen anställda och studenter som upplever god hälsa och välbefinnande har ökat i jämförelse med 2012**

**Delmål 4.7 Universitetets tillgänglighet och ändamålsenlighet för medarbetare och studenter när det gäller information och lokaler har ökat i jämförelse med 2012.**

## Mål och aktiviteter för lika villkor som berör samtliga diskrimineringsgrunder

För att lika villkor ska uppnås vid Umeå universitet krävs ett förebyggande, ett främjande och ett åtgärdande arbete. En genomgång av rapporter, projekt, medarbetarenkäten, studiebarometern, studentfallsskrivelsen och samtal med representanter från olika verksamheter samt studentkårer (se bilaga 4) visar att arbetet med lika villkor behöver utvecklas inom ett antal områden. Det finns bland annat ett behov av att uppdatera och informera om styrdokument samt klargöra chefernas ansvar och handläggarnas/företrädarnas roll i arbetet för lika villkor. Det systematiska arbetet med lika villkor behöver utvecklas på alla organisatoriska nivåer med kartläggningsmetoder och stöd för uppföljning. Fler dokument behöver översättas från svenska till engelska så att alla anställda och studenter kan ta del av viktig information. Lika villkorsperspektivet behöver integreras i verksamhetens reguljära budget- och verksamhetsplanering samt i reguljära verksamhetsbeslut. Det har också uppmärksammats ett behov av utbildningar inom bemötande-, tillgänglighets-, religions- och HBTQ-frågor (se ordlista bilaga 3), både vad gäller anställda och studenter.

En genomgång av diariet och resultaten från medarbetarenkäten visar att det förekommer trakasserier och sexuella trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna, både bland anställda och bland studenter. Enligt årsredovisningen 2013 gjordes nio anmälningar om trakasserier.

Studentkårer och anställda har påtalat att det finns brister i informationen om lika villkor på universitetets webbsidor och i samband med introduktion av nyantagna studenter. Det påtalas också att det finns ett behov av att granska rekryterings- och informationsmaterial till studenter ur ett lika villkorsperspektiv. Ett problem som tas upp i studentfallsskrivelsen 2013 samt i möten med studentkårerna är att det förekommer brister i bemötande från lärare.

Det är viktigt att inleda ett synliggörande och ett medvetandegörande arbete för att belysa normer och skapa förutsättningar för lika villkor inom samtliga verksamheter, ett första steg kan vara att företrädare/handläggare för lika villkor och chefer/prefekter deltar i universitetets planerade utbildningar inom lika villkorsområdet.

**Mål: Vi har en tydlig ansvarsfördelning och utvecklade instruktioner och roller för arbetet med lika villkor**

**Mål: Arbetet med lika villkor baseras på väl utvecklade och relevanta kartläggningsmetoder**

**Mål: Studenternas delaktighet i arbetet med lika villkor har ökat**

**Mål: Vi har översatt ett större antal universitetsgemensamma dokument till engelska**

**Mål: Umeå universitets rekryteringsmaterial som riktar sig till studenter har granskats utifrån ett lika villkorsperspektiv**

**Mål: Informationen om lika villkor har utvecklats och förbättrats**

**Mål: Kompetensen hos anställda och studenter som arbetar med lika villkor har ökat**

Aktiviteterna som berör samtliga lagstadgade diskrimineringsgrunder redovisas i bilaga 1, de ska bidra till att uppfylla ovanstående mål.



## Jämställdhet och kön

**Diskrimineringsgrunden kön innefattar kvinnor, män samt personer som ska ändra eller har ändrat sin könstillhörighet (SFS 2008:567, 1 kap. 5§).**

**I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas (SFS 1992:1434, 1 kap, 5 §).**

Sveriges riksdag beslutade 2006 att det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är ”att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”. Riksdagen har även fastslagit att jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin som ska användas av statliga myndigheter för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska präglade beslut på alla nivåer och att cheferna i sitt dagliga arbete ska göra medvetna val utifrån ett jämställdhetsperspektiv när beslut fattas och resurser fördelas.

Det finns normer som styr vilka antaganden vi gör om personer vi möter. Heteronormen är ett begrepp som används för att beskriva de normer som finns kring kön, könsidentitet och sexualitet i samhället i stort. Heteronormen tar sin utgångspunkt i att det finns två kön, att dessa två kön på en mängd olika sätt skiljer sig åt och att alla personer antas vara heterosexuella. De två könen, kvinnor och män, tilldelas också olika egenskaper och förutsättningar. Ett exempel är den segregerade arbetsmarknaden. Män och kvinnor arbetar ofta inom olika yrkesområden som i sin tur också värderas olika. Kvinnors arbete (och kvinnodominerade yrkes- och forskningsområden) värderas oftast lägre, kvinnor tar även ofta ett större ansvar för det obetalda arbetet i hemmet. Heteronormen återskapas hela tiden genom våra handlingar, vi behöver därför ett synliggörande och ett medvetandegörande arbete kring normer om kön samt aktiva och främjande åtgärder för att uppnå lika villkor.

En genomgång av tidigare genomförda studier, rapporter och medarbetarenkäten (se bilaga 4) vid Umeå universitet visar att kvinnors möjligheter till karriär begränsas av olika faktorer som exempelvis arbetsbelastning<sup>1</sup>, rekryteringsproblem<sup>2</sup> samt problem att förena föräldraskap och arbete. Det finns även skillnader mellan män och kvinnor när det gäller uppmuntran och feedback (projekt Storytelling). Lönekartläggningen 2013 visar att det inom ett fåtal befattningar finns osakliga löneskillnader. En handlingsplan för jämställda löner för perioden 2013-2015 har fastställts. Planerade åtgärder är bland annat att: implementera den nya lönepolicyn och analysera lönestrukturen för professorer inom humanistiska fakulteten och samhällsvetenskapliga fakulteten, forskare inom medicinska fakulteten och forskningsingenjörer på teknisk-naturvetenskapliga fakulteten samt översyn av flera befattningsbenämningar. För vidare läsning, se *Lönekartläggning Umeå universitet 2013* (Dnr: 1.3.5-563-14) på Umeå universitets webbplats.

Enligt årsredovisningen 2013 är kvinnor överrepresenterade inom befattningskategorierna administrativ personal (78 procent), bibliotekspersonal (71 procent) och lokalvårdare (92 procent). Högst andel män finns inom befattningskategorin professorer (71 procent). Bland studenterna på

---

<sup>1</sup> En genomförd studie vid Umeå universitet tittar bland annat på kvinnors arbetsbelastning och erfarenheter av akademiska bedömningsuppdrag, enkätstudien har en svarsfrekvens på 18,5 procent. Resultaten visar att de 83 svarande kvinnorna har en hög arbetsbelastning och att akademiska bedömningsuppdrag kan ge mindre tid till den egna forskningen. Arbetsbelastningen beskrivs som en faktor som försvårar möjligheterna att avancera eftersom det ger mindre tid till den egna forskningen (Giles et al 2012). Kvinnor tar på sig och tilldelas många arbetsuppgifter samtidigt som de ofta tar huvudansvaret för hem och barn (projekt Storytelling).

<sup>2</sup> Enligt tidigare studier vid Umeå universitet är ett skäl till varför kvinnor slutat forska att inte blivit tillfrågade exempelvis gällande fortsatt forskning inom nya forskningsprojekt (Projekt 7:3 Kvinnors forskningskarriär).

grund- och avancerad nivå är 61 procent kvinnor. Det råder en jämn könsfördelning inom det totala antalet forskarstuderande även om det finns skillnader mellan fakulteter.

Sjukfrånvaron bland kvinnor har ökat sedan 2011, från 2,4 till 3,1 procent. Samtidigt har männens sjukfrånvaro minskat under samma period, från 1,5 till 1,2 procent. Trots en ökning bland kvinnor är den totala sjukfrånvaron fortfarande låg, totalt 2,2 procent 2013 (Årsredovisning 2013). Enligt företagshälsovården Feelgoods årsrapport för 2013 är kvinnor och framförallt kvinnor som är doktorander överrepresenterade bland dem som söker sig till företagshälsovården. Ohälsan är enligt företagshälsovården ofta ett resultat av stress och höga krav som tillsammans med bristfällig ”feedback” gör att många arbetar längre pass och i ett allt högre tempo. Detta gör det svårt att förena arbetet med familj och fritid och inte minst få tid till återhämtning (Företagshälsovården *Feelgood* ”Team öst” Årsrapport 2013).

Enligt medarbetarenkäten<sup>3</sup> har 18 procent av kvinnorna och 10 procent av männen som svarat på enkäten upplevt kränkningar och trakasserier under 2011. I medarbetarenkäten kan kränkning anges i samband med sex av diskrimineringsgrunderna, inom gruppen kvinnor har flest angett samband med kön<sup>4</sup> (SCB 2011). Bland de som disputerade 2012 uppger 12 procent att de blivit utsatta för kränkningar och trakasserier, av dessa är 80 procent kvinnor, de anger i huvudsak samband med kön, religion eller annan trosuppfattning samt ålder (Avgångsenkät för utbildning på forskarnivå 2012).

När det gäller studenterna så visar resultaten från studiebarometer 2012 att kvinnor generellt är mer nöjda än män med sin utbildning, samtidigt som de i högre utsträckning beskriver oro, värk och besvär som relateras till studierna. En högre andel män än kvinnor uppger att de är intresserade av att läsa vidare på avancerad nivå<sup>5</sup> samtidigt som en högre andel kvinnor uppger att de inte fått tillräcklig information om studier på avancerad nivå<sup>6</sup>. Inom gruppen studenter som uppger att de utsatts för trakasserier finns ingen större skillnad mellan könen. Totalt uppger 3,2 procent att de varit utsatta för enstaka eller upprepade trakasserier (Studiebarometer 2012).

I möten med studentkårerna har studeranderepresentanterna påtalat att det finns brister i hur genusperspektiv förmedlas inom vissa programutbildningar och att genusperspektivet ofta saknar koppling till det studerade ämnet. Resultaten från studiebarometer 2012 visar att det finns skillnader mellan fakulteter när det gäller hur ofta genusperspektiv behandlas i undervisningen. Studeranderepresentanterna påtalar även att det finns problem med att förena föräldraskap och studier.

---

<sup>3</sup> Medarbetarenkäten (Nöjd-Medarbetar-Index 2011) besvarades av 73 procent av alla anställda vid Umeå universitet

<sup>4</sup> ”Har du på din arbetsplats under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkning/kränkningar”, ja vid ”enstaka tillfällen” svarar 15 % av kvinnorna och 8 % av männen, ja vid ”upprepade tillfällen” svarar 3 % av kvinnorna 2 % av männen. Hälften av dessa anger inte samband med någon av grunderna som finns bland alternativen. Hälften anger samband med en diskrimineringsgrund, av dessa anger 25 % av kvinnorna (jfr 6 % av männen) samband med könstillhörighet/-identitet vilket är det enda svarsalternativ som finns för kränkning som har samband med kön.

<sup>5</sup> ”ja absolut” svarar 31,8 procent av männen och 23,2 procent av kvinnorna, ”ja kanske” svarar 40,7 procent av männen och 46,3 procent av kvinnorna.

<sup>6</sup> ”ja absolut” svarar 16,4 procent av männen och 11,1 procent av kvinnorna, ”ja kanske” svarar 37,3 procent av männen och 31,0 procent av kvinnorna.

**Mål: Minst 30 % av de anställda professorerna ska vara kvinnor**

**Mål: Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera**

**Mål: Vi har utvecklat rutiner för befordran till professor**

**Mål: Handlingsplanen för jämställda löner används som en utgångspunkt vid lönebildningsarbetet inför RALS 2014 – 2015**

**Mål: Vi har tydliggjort att det ska finnas goda möjligheter att förena arbete eller studier med föräldraskap i en universitetsgemensam policy**

**Mål: Universitetets lärare erbjuds pedagogisk fortbildning inom mångfald och om att undervisa genusmedvetet**

**Mål: Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik och normsamverkan**

**Mål: Andelen sjukskrivna kvinnor, yngre än 50 år, har minskat**

Aktiviteterna som berör jämställdhet och kön redovisas i bilaga 1, under rubrikerna Jämställdhet och kön och Samtliga diskrimineringsgrunder. De ska bidra till att uppfylla ovanstående mål.

## Etnisk tillhörighet

### **Diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet innefattar ”nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande” (SFS 2008:567, 1 kap. 5§).**

”Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering (...). Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter” (DO:s hemsida).

Rasism och främlingsfientlighet har varit en del av det svenska samhället i århundraden och under olika perioder har det kommit till uttryck på olika sätt. Fördomar och föreställningar om att personer med ett visst utseende och/eller en etnisk tillhörighet är på ett visst sätt lever fortfarande kvar i samhället och även inom universitetet. Idag påverkar vithetsnormen och normen om att vara svensk exempelvis möjligheten att få ett arbete eller en bostad. Det finns en segregering på bostadsmarknaden, arbetsmarknaden och i sociala sammanhang. I rapporter och undersökningar (se exempelvis de los Reyes 2007) beskriver universitetsanställda och studenter upplevelser av rasism, diskriminering, utanförskap och ifrågasättande som har samband med etnisk tillhörighet och/eller hudfärg. I norra Sverige har samer och tornedalingar genom historien varit utsatta för diskriminering och ifrågasättande. Umeå universitet har ett särskilt ansvar för att fortsätta utveckla ämneslärarutbildningen i samiska samt att erbjuda utbildning i meänkieli och samiska varje läsår (Regleringsbrev för budgetåret 2014 avseende Umeå universitet). Det är viktigt att bedriva ett synliggörande och ett medvetandegörande arbete inom samtliga verksamheter och belysa normer som exkluderar för att motverka rasism och främlingsfientlighet och för att skapa lika villkor oavsett etnisk tillhörighet.

I arbetet med att kartlägga och analysera områden som ska ligga till grund för planen har vi konstaterat att vi behöver mer kunskap om hur anställda upplever sina rättigheter och möjligheter inom Umeå universitet och om det förekommer skillnader som har samband med etnisk tillhörighet. Det underlag vi har haft att tillgå fokuserar på internationella medarbetare och studenter erfarenheter och arbetet med mottagning. Detta har resulterat i att fokus ligger på internationella medarbetare och studenter i denna bakgrundsbeskrivning.

Som ett led i att kunna attrahera och rekrytera internationella medarbetare har universitetet under 2013 påbörjat ett arbete med att bygga upp en service för internationella medarbetare. Funktionen ska underlätta introduktionen av nyanställda som kommer till Umeå universitet och vara ett stöd för institutioner och enheter när de tar emot internationella medarbetare. I möten med verksamhetsrepresentanter har behovet av att se över och målgruppsanpassa introduktionsutbildningen på engelska påtalats.

De internationella studenterna (vid Umeå universitet) ger Umeå universitet höga betyg på de flesta områden i den Internationella studentbarometern 2012, men det finns några områden som får ett lägre betyg, bland annat karriärvägledning och samhällsinformation (ISB 2012).

Umeå universitet har under de senaste åren utvecklat ett systematiskt arbete med mottagning och introduktion av inresande studenter och övriga studenter. Detta har bl.a. lett till att ett *buddy programme*, och en *orientation course* har utvecklats.

Enligt medarbetarenkäten 2011 har ett antal anställda upplevt kränkning som har samband med etnisk tillhörighet/identitet<sup>7</sup>. Utrikes födda medarbetare är enligt medarbetarenkäten mindre nöjda<sup>8</sup> (små skillnader) med medarbetarskap, framtiden, hälsa och välbefinnande men samtidigt mer nöjda med lön, belöning och fysisk arbetsmiljö (SCB 2011).

Företagshälsovården beskriver i sin årsrapport att det skett en tydlig ökning av personer med utländsk bakgrund som söker sig till dem för stöd. Orsaken är ofta "stressrelaterade symptom" men många beskriver även ett utanförskap och att det förekommer brister i bemötande vid arbetsplatsen (Företagshälsovården *Feelgood Team öst* Årsrapport 2013).

**Mål: Introduktionen för internationella medarbetare har förbättrats**

**Mål: Arbetet med lika villkor baseras på väl utvecklade och relevanta kartläggningsmetoder**

**Mål: Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera**

**Mål: Vi har utvecklat rutiner för befordran till professor**

**Mål: Universitetets lärare erbjuds pedagogisk fortbildning inom mångfald och om att undervisa genusmedvetet**

**Mål: Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik och normsamverkan**

Aktiviteterna som berör etnisk tillhörighet redovisas i bilaga 1, under rubrikerna Etnisk tillhörighet och Samtliga diskrimineringsgrunder. De ska bidra till att uppfylla ovanstående mål.

---

<sup>7</sup> "Har du på din arbetsplats under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkning/kränkningar", ja vid "enstaka tillfällen" svarar 15 % av kvinnorna och 8 % av männen, ja vid "upprepade tillfällen" svarar 3 % av kvinnorna och 2 % av männen. Hälften av dessa anger inte samband med någon av grunderna som finns bland alternativen. Hälften anger samband med en diskrimineringsgrund, av dessa anger 12 % av männen och 5 % av kvinnorna samband med etnisk tillhörighet/identitet.

<sup>8</sup> Jämfört med medarbetare som är födda i Sverige.

## Religion eller annan trosuppfattning

### **Diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning innefattar religioner och uppfattningar som kommer ur eller har att göra med en religiös eller icke religiös livsåskådning (prop. 2007/08:95).**

Alla personers rätt till religionsfrihet finns inskrivet i de svenska grundlagarna. Samtidigt som universitetet är en sekulär och vetenskaplig miljö ska anställda och studenter vara fria att utöva sin religion eller trosuppfattning. Inom det svenska samhället i stort finns normer om att personer som är troende i Sverige är kristna. Det är därför viktigt att synliggöra och medvetandegöra att det finns en mängd olika religioner, trosuppfattningar och livsåskådningar. Vid Umeå universitet finns ett andaktsrum för alla trosuppfattningar samt ett särskilt muslimskt bönerum. Universitetsledningen har uppfattningen att officiella avslutningsceremonier ska vara ”konfessionslösa och ske i sekulära lokaler” (2007, Dnr 190-1606-06).

I samtal med verksamhetsrepresentanter har problem med attityder och bemötande påtalats. Vid flera tillfällen har muslimska kvinnor, som bär huvudsjal, vänt sig till kyrkan på campus för stöd då de upplevt att de inte är accepterade utan snarare ifrågasatta av andra studenter.

I den internationella studentbarometern får platser för bön och andakt ett av de lägre genomsnittsbetygen av internationella studenter (ISB 2012). Ett annat område som uppmärksammats av studentkårerna är behovet av ett multireligiöst perspektiv vid planering av utbildningsmoment inom medicinska utbildningar.

Enligt medarbetarenkäten 2011 har ett antal anställda<sup>9</sup> upplevt kränkningar som har samband med religion eller annan trosuppfattning (SCB 2011). Bland de som disputerade 2012 uppger 12 procent att de blivit utsatta för kränkningar och trakasserier, av dessa är 80 procent kvinnor, de anger i huvudsak samband med kön, religion eller annan trosuppfattning samt ålder (Avgångsenkät för utbildning på forskarnivå 2012).

**Mål: Anställda har tillgång till information om de stora religionernas viktigaste högtider**

**Mål: Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera**

**Mål: Vi har utvecklat rutiner för befordran till professor**

**Mål: Universitetets lärare erbjuds pedagogisk fortbildning inom mångfald och om att undervisa genusmedvetet**

**Mål: Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik och normsamverkan**

Aktiviteterna som berör religion eller annan trosuppfattning redovisas i bilaga 1, under rubrikerna Religion eller annan trosuppfattning och Samtliga diskrimineringsgrunder. De ska bidra till att uppfylla ovanstående mål.

---

<sup>9</sup> ”Har du på din arbetsplats under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkning/kränkningar”, ja vid ”enstaka tillfällen” svarar 15 % av kvinnorna och 8 % av männen, ja vid ”upprepade tillfällen” svarar 3 % av kvinnorna och 2 % av männen. Hälften av dessa anger inte samband med någon av grunderna som finns bland alternativen. Hälften anger samband med en diskrimineringsgrund, av dessa anger 6 % av männen och 1 % av kvinnorna samband med religion eller annan trosuppfattning.

## Funktionsnedsättning

**Diskrimineringsgrunden funktionshinder innefattar ”varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå” (SFS 2008:567, 1 kap. 5§).**

I diskrimineringslagen används begreppet funktionshinder. Vi väljer att använda begreppet funktionsnedsättning i enlighet med Diskrimineringsombudsmannens (DO:s) rekommendationer.

I förordning 2001:526 har regeringen slagit fast att myndigheterna särskilt ska verka för att verksamheten, informationen och lokalerna är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.

Normer om funktionsförmåga och funktionsnedsättning påverkar bland annat hur vi planerar och genomför aktiviteter. En stark norm och utgångspunkt i många sammanhang är att deltagarna inte förväntas ha några funktionsnedsättningar, det finns också många fördomar och föreställningar om vad det innebär att ha en funktionsnedsättning. Vi har ett gemensamt ansvar för att skapa ett universitet där alla kan vara delaktiga oavsett funktionsförmåga. Det innebär exempelvis att se till att alla kan besöka vår myndighet, arbeta och studera vid den. Därför är det viktigt att utgå ifrån att människor är olika och har olika förutsättningar, behov och önskemål när vi ser över och planerar vår verksamhet. Det är också viktigt att öka medvetenheten om vårt sätt att kommunicera och informera samt utformningen av våra lokaler för att skapa tillgänglighet för alla studenter, anställda och besökare. Det är respektive organisatorisk enhet som ansvarar för den egna verksamhetens tillgänglighet (se ordlista, bilaga 3).

Vid Umeå universitet finns sedan 2009 en särskilt tillsatt grupp, tillgänglighetsgruppen, som har till uppgift att samordna myndighetens arbete med och uppföljning av tillgänglighetsfrågorna för studenter och anställda. I gruppen ingår representanter för alla fakulteter, Lärarhögskolan, Universitetsbiblioteket, förvaltningsenheter samt representanter från studentkårerna.

Studenter eller forskarstuderande kan under sin studietid vid Umeå universitet ansöka om pedagogiskt stöd. Tanken med pedagogiskt stöd är att studenter med något funktionshinder ska kunna studera på så lika villkor som möjligt. Exempel på stöd är anteckningsstöd, anpassad litteratur, mentor samt teckenspråkstolkning. Mer information hittar du på sidan: <http://www.student.umu.se/under-studietiden/funktionshinder>

Enligt medarbetarenkäten 2011 har ett mindre antal anställda<sup>10</sup> upplevt kränkningar som har samband med funktionshinder (SCB 2011).

I möten med verksamhetsrepresentanter har det kommit fram att det finns behov av stöd och utbildning av lärare i hur de ska bemöta studenter med psykiska och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Det har också uppmärksammats att nätbaserade utbildningar ibland har en bristande tillgänglighet då det exempelvis saknas skriven text till muntliga föreläsningar. I möten med studentkårerna lyfter de fram att många studenter upplever att de blir misstrodda för sin dyslexi och att de vid varje föreläsning måste visa intyg för att få spela in föreläsningen trots att intygen skrivs för två terminer.

---

<sup>10</sup> ”Har du på din arbetsplats under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkning/kränkningar”, ja vid ”enstaka tillfällen” svarar 15 % av kvinnorna och 8 % av männen, ja vid ”upprepade tillfällen” svarar 3 % av kvinnorna och 2 % av männen. Hälften av dessa anger inte samband med någon av grunderna som finns bland alternativen. Hälften anger samband med en diskrimineringsgrund, av dessa anger 3 % av männen och 2 % av kvinnorna samband med funktionshinder.

Tillgänglighetsgruppen har genomfört en probleminventering som bland annat identifierar problem gällande lokaler, kommunikation, information och tekniska hjälpmedel.

**Mål: Informationen och kommunikationen kring tillgänglighet har utvecklats och brister i publika utrymmen för medarbetare och studenter har åtgärdats**

**Mål: Anställda har fått information och utbildning om hur undervisningen kan anpassas för att vara tillgänglig för alla studenter**

**Mål: Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera**

**Mål: Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik och normsamverkan**

Aktiviteterna som berör funktionsnedsättning redovisas i bilaga 1, under rubrikerna Funktionsnedsättning och Samtliga diskrimineringsgrunder. De ska bidra till att uppfylla ovanstående mål.



## Sexuell läggning

**Sexuell läggning är ”homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning” (SFS 2008:567, 1 kap. 5§).**

En central del av heteronormen är normen om heterosexualitet. Normen är att alla personer antas vara heterosexuella och att heterosexualitet ses som det ”normala” samtidigt som homosexualitet och bisexualitet görs till det ”avvikande” eller ”annorlunda”.

Enligt medarbetarenkäten 2011 har ett mindre antal anställda<sup>11</sup> upplevt kränkningar som har samband med sexuell läggning under 2011, det framgår dock inte vilken sexuell läggning kränkningarna haft samband med.

Studeranderepresentanterna har även påtalat förekomsten av heteronormativa utgångspunkter i lärares språk och undervisning. Heteronormen återskapas hela tiden genom våra handlingar, vi behöver därför ett synliggörande och ett medvetandegörande arbete kring normer om sexuell läggning samt aktiva och främjande åtgärder för att uppnå lika villkor.

**Mål: Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera**

**Mål: Universitetets lärare erbjuds pedagogisk fortbildning inom mångfald och om att undervisa genusmedvetet**

**Mål: Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik, normsamverkan**

Aktiviteterna som berör sexuell läggning redovisas i bilaga 1, under rubrikerna Sexuell läggning och Samtliga diskrimineringsgrunder. De ska bidra till att uppfylla ovanstående mål.

---

<sup>11</sup> ”Har du på din arbetsplats under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkning/kränkningar”, ja vid ”enstaka tillfällen” svarar 15 % av kvinnorna och 8 % av männen, ja vid ”upprepade tillfällen” svarar 3 % av kvinnorna och 2 % av männen. Hälften av dessa anger inte samband med någon av grunderna som finns bland alternativen. Hälften anger samband med en diskrimineringsgrund, av dessa anger 2 % av kvinnorna och 0 % av männen samband med sexuell läggning.

## Könsidentitet och/eller könsuttryck

**Könsöverskridande identitet eller uttryck är ”att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön” (SFS 2008:567, 1 kap. 5§).**

I diskrimineringslagen används begreppet könsöverskridande identitet eller uttryck. Vi väljer att använda begreppen könsidentitet och/eller könsuttryck i enlighet med DO:s rekommendationer.

Vi förväntas identifiera oss med det kön som tilldelats vid födseln och uttrycka oss i enlighet med de normer som finns för detta kön. Uppfattningen och normen om att det endast finns två kön är begränsande, exkluderande och osynliggörande för många personer som identifierar sig utanför tvåkönsnormen eller bryter mot denna norm.

Ett problem som framkommit vid genomgång av enkäter, medarbetarenkäten och studiebarometern, är att det endast finns två alternativ för val av kön samt att diskrimineringsgrunderna kön och könsidentitet och/eller könsuttryck är sammanslagna i svarsalternativen i medarbetarenkäten. Svaren på frågan om kränkning som har samband med könstillhörighet/-identitet<sup>12</sup> är också uppdelade i män och kvinnor (SCB 2011). Detta kan upplevas som uteslutande för de studenter och anställda som definierar sig som något annat än en man eller en kvinna, universitetet riskerar även att missa viktigt information om förekomsten av kränkningar och trakasserier som har samband med könsidentitet och/eller könsuttryck. Universitetets olika mätningar och enkäter behöver därför ses över.

Vid möten med studentkårerna har studeranderepresentanterna påtalat brister gällande undervisning som saknar genusperspektiv. Studeranderepresentanter har även påtalat förekomsten av toaletter som är uppdelade för män respektive kvinnor. Normer om kön och könsidentitet och/eller könsuttryck återskapas hela tiden genom våra handlingar, vi behöver därför ett synliggörande och ett medvetandegörande arbete kring normer om könsidentitet och könsuttryck samt aktiva och främjande åtgärder för att uppnå lika villkor.

**Mål: Arbetet med lika villkor baseras på väl utvecklade och relevanta kartläggningsmetoder**

**Mål: Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera**

**Mål: Universitetets lärare erbjuds pedagogisk fortbildning inom mångfald och om att undervisa genusmedvetet**

**Mål: Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik och normsamverkan**

Aktiviteterna som berör könsidentitet och/eller könsuttryck redovisas i bilaga 1, under rubrikerna Könsidentitet och/eller könsuttryck och Samtliga diskrimineringsgrunder. De ska bidra till att uppfylla ovanstående mål.

---

<sup>12</sup> ”Har du på din arbetsplats under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkning/kränkningar”, ja vid ”enstaka tillfällen” svarar 15 % av kvinnorna och 8 % av männen, ja vid ”upprepade tillfällen” svarar 3 % av kvinnorna och 2 % av männen. Hälften av dessa anger inte samband med någon av grunderna som finns bland alternativen. Hälften anger samband med en diskrimineringsgrund, av dessa anger 25 % av kvinnorna och 6 % av männen samband med könstillhörighet/-identitet vilket är det enda svarsalternativ som finns för kränkning som har samband med kön.

## Ålder

### **Diskrimineringsgrunden ålder innebär en persons uppnådda "levnadslängd" (SFS 2008:567, 1 kap. 5§).**

Det finns föreställningar och fördomar som kan relateras till ålder, exempelvis att personer antas ha vissa egenskaper beroende på deras ålder. Vilka normer som finns kring ålder varierar dock beroende på sammanhang. Åldersdiskriminering handlar om diskriminering av äldre människor i arbetslivet men också om den diskriminering yngre eller medelålders ställs inför. Lagens definition av ålder beskrivs som uppnådd levnadslängd, vilket avser en fysisk persons levnadsålder. Det innebär att skyddet omfattar alla människor, utan övre eller nedre åldersgräns. Lagen skyddar även förmodad ålder, det vill säga att en individ blir diskriminerad för att personen antas vara yngre eller äldre än den är.

Enligt årsredovisningen var det i oktober månad 2013, 4 330 personer anställda vid Umeå universitet, av dessa var 53 procent kvinnor och 47 procent män. Medianåldern för all personal var 44 år och för tillsvidareanställda 49 år. Gruppen yngre (under 30 år) uppgår till 9,5 procent och gruppen äldre (över 60 år) till 15 procent. Av samtliga anställda är 1090 personer över 55 år, vilket motsvarar 25 procent (Årsredovisning 2013). Medelåldern för studenter höstterminen 2013 var 29,9 år och medianåldern var 26 år. Andelen studenter över 35 år är 21,4 procent. Vid campusförlagda programutbildningar är 19,7 procent av studenterna över 35 år, andelen inom programutbildningar på distans är hela 47,5 procent (Ladok).

Enligt medarbetarenkäten 2011 har framförallt kvinnor<sup>13</sup> upplevt kränkningar i samband med ålder. Efter diskrimineringsgrunden kön är detta den vanligaste orsaken som anges av de anställda. Det går dock inte att utläsa vilken ålder som kränkningarna haft samband med (SCB 2011). Bland de som disputerade 2012 uppger 12 procent att de blivit utsatta för kränkningar och trakasserier, av dessa är 80 procent kvinnor, de anger i huvudsak samband med kön, religion eller annan trosuppfattning samt ålder (Avgångsenkät för utbildning på forskarnivå 2012).

Enligt medarbetarenkäten 2011 är de yngsta och de äldsta medarbetarna mest nöjda med sin arbetssituation, för vissa faktorer såsom arbetstillfredsställelse ökar nöjdheten med åldern (SCB 2011). Vi behöver ett synliggörande och ett medvetandegörande arbete kring normer om ålder samt aktiva och främjande åtgärder för att uppnå lika villkor oavsett ålder.

**Mål: Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera**

**Mål: Universitetets lärare erbjuder pedagogisk fortbildning inom mångfald och om att undervisa genusmedvetet**

**Mål: Arbetet med lika villkor baseras på väl utvecklade och relevanta kartläggningsmetoder**

**Mål: Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik och normsamverkan**

Aktiviteterna som berör ålder redovisas i bilaga 1, under rubrikerna Ålder och Samtliga diskrimineringsgrunder. De ska bidra till att uppfylla ovanstående mål.

---

<sup>13</sup> "Har du på din arbetsplats under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkning/kränkningar", ja vid "enstaka tillfällen" svarar 15 % av kvinnorna och 8 % av männen, ja vid "upprepade tillfällen" svarar 3 % av kvinnorna och 2 % av männen. Hälften av dessa anger inte samband med någon av grunderna som finns bland alternativen. Hälften anger samband med en diskrimineringsgrund, av dessa anger 19 % av kvinnorna (jfr 9 % av männen) samband med ålder.

## Uppföljning av Plan för jämställdhet och likabehandling vid Umeå universitet

(giltig 2012-04-01 – 2014-04-30) Dnr: UmU 300-2881-11.

| Aktivitet   | Uppföljning | Kommentar   |
|---|-------------|---|
| Utforma organisation och ansvarsfördelning för arbetet med lika villkor   | Genomfört   | <p>Våren 2012 beslutade rektor om inrättande av ett råd för lika villkor där prorektor utsågs till ordförande för rådet och universitetsdirektören till vice ordförande.</p> <p>Hösten 2013 tog rektor beslut om att ändra namn från jämställdhetshandläggare och jämställdhetsföreträdare till handläggare för lika villkor samt företrädare för lika villkor. Handläggarnas och företrädarnas uppdrag utökades till att gälla alla diskrimineringsgrunder. Handläggarna och företrädarna ska vara ett stöd till chefen i dennes arbete med lika villkor.</p> <p>Under hösten 2013 har Rådet för lika villkor arrangerat utbildningar till anställda och studentkårerna som arbetar med lika villkorsfrågor. Följande utbildningar har genomförts: Kritiska förhållningssätt till jämställdhet, Grundläggande kunskap kring normkritik, normsamverkan och HBTQ-frågor, Introduktion till diskrimineringslagen.</p> |
| Uppstart och introduktion av nya rådet för lika villkor                   | Genomfört   | Arbetet i rådet för lika villkor påbörjades hösten 2012.  |
| Utforma en långsiktig plan för arbetet med lika villkor                   | Genomfört   | Rådet för lika villkor har utarbetat en plan för lika villkor som innehåller vision, mål och aktiviteter för perioden 2014-05-01-2015-12-31.  |
| Uppföljning av verksamhetsuppdrag VP 2012                                 | Genomfört   | Respektive fakultet har redovisat aktiva åtgärder som vidtagits för en jämnare könsfördelning vid rekrytering och befordran av lärare, samt vid rekrytering av dekaner, prefekter, studierektorer eller motsvarande.  |
| Tydliggöra ansvarsfördelning och samordning av tillgänglighetsfrågor      | Genomfört   | Universitetsförvaltningen har i samråd med universitetsbiblioteket tydliggjort den interna ansvarsfördelningen och samordningen av frågor som rör tillgänglighet  |
| Revidering av programmet mot diskriminering, trakasserier och kränkningar | Genomfört   | Programmet mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering har revideras för att stämma överens med den nya lagstiftningen samt tydliggöra ärendegången.   |
| Erbjuda utbildning  | Genomfört   | Studentcentrum (Studenthälsan) erbjuder utbildningsinsatser för studentkårens mottagningsansvariga för att säkerställa att mottagningsarrangemang genomförs utan risk för diskriminering, trakasserier eller övrig kränkande särbehandling.   |

|   |                               |  |
|---|-------------------------------|--|
| Utveckla den interna kommunikationen om arbetet med lika villkor  | Aktiviteten är påbörjad       | Aktiviteten flyttas över till denna plan   |
| Planera utbildning av ledningar på universitets- och fakultetsnivå                                      | Aktiviteten är påbörjad       | Universitetsledningen deltog under hösten 2013 och våren 2014 i en utbildning om ledningens strategiska roll i relation till betydelse av genus i organisationen.<br><br>Forskningsledare har under 2013 deltagit i utbildningen "Dialog om genus och förändring". |
| Förbättra tillgängligheten på webbsidor   | Aktiviteten är påbörjad       | Aktiviteten flyttas till denna plan  |
| Prefekt- och chefskontrakt  | Ej påbörjad                   | Aktiviteten flyttas till denna plan  |
| Utbilda anställnings- kommittéer i att rekrytera utan att diskriminera                                  | Ej påbörjad                   | Aktiviteten flyttas till denna plan  |
| Systematisera arbetet med lika villkor  | Ej genomförd                  | Aktiviteten flyttas över till denna plan.  |
| Avsluta och följa upp handlingsplanen för breddad rekrytering   | Ej genomförd                  | Avsluta och följa upp arbetet med att förverkliga handlingsplan för breddad rekrytering vid Umeå universitet 2009–2012.  |
| Att verka för att jämställdhet och likabehandling ska bli ett självklart perspektiv vid beslutsfattande | Ej genomförd                  | För att öka kvaliteten i besluten ska ledningen på rektors- och fakultetsnivå föreslå hur beslutsfattande ska ske på olika nivåer för att inkludera perspektiven jämställdhet och likabehandling.  |
| Dialoger på institutions-/enhetsnivå  | Uppföljning har ej genomförts | Vid minst en arbetsplatsträff (APT) ska institution/enhet analysera och föra en djupare dialog om den egna verksamheten ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.   |

### Övriga aktiviteter under 2012-2013

En lönekartläggning har genomförts. Kartläggningen har resulterat i en handlingsplan för jämställda löner 2013-2015.

Som ett led i att uppnå uppställda rekryteringsmål har Umeå universitet utlyst särskilda medel för perioden 2010-2012 för att 20-25 kvinnor under 18 månader ska kunna meritera sig för befordran till professor. Sista utlysningen av medel gjordes 2012, fem kvinnor fick meriteringsbidrag med start 2013.

Särskilda medel har utlysts för 2011-2015 för att minst 10 kvinnliga gästprofessorer ska kunna tillbringa 2-3 månader årligen under fem år vid Umeå universitet. Medlen ska täcka anställning, resor, uppehälle samt eventuellt ett mindre projektstöd.

Våren 2013 har Umeå universitetet tecknat avtal med leverantörer av programvaror som ger läs- och skrivstöd. Programmen är tillgängliga både för anställda och studenter.

Under hösten 2012 har en handlägningsordning som syftar till att tydliggöra ansvarsfördelningen för individuella stöd- och anpassningsåtgärder för studenter med funktionsnedsättning fastställts av rektor.

### Uppföljning av Plan för lika villkor

Denna handlingsplan följs upp under 2015 inför utarbetande av ny plan. Planeringsenheten har uppföljningsansvaret för planen.

## Bilaga 1 Aktiviteter

| Samtliga diskrimineringsgrunder  |   |                        |            |
|--|---|------------------------|------------|
| Mål  | Aktivitet   | Ansvarig               | Tid        |
| <b>Vi har en tydlig ansvarsfördelning och utvecklade instruktioner och roller för arbetet med lika villkor</b> | Tydliggöra dekaners, prefekters och övriga chefers ansvar för arbetet med lika villkor i deras chefskontrakt                      | Personalenheten        | 2014-12-31 |
|  | Utveckla instruktioner till stöd för arbetet med lika villkor till prefekter och chefer   | Personalenheten        | 2014-06-30 |
|  | Utveckla handledningar till stöd för handläggare och företrädare för lika villkor   | Personalenheten        | 2014-06-30 |
|  | Etablera ett nätverk för företrädare för lika villkor   | Personalenheten        | 2014-12-31 |
| <b>Arbetet med lika villkor baseras på väl utvecklade och relevanta kartläggningsmetoder</b>                   | Granska medarbetarenkäten (NMI) och studiebarometern ur ett lika villkorsperspektiv och utveckla enkäterna i dialog med ansvariga | Rådet för lika villkor | 2014-12-31 |
|  | Utveckla befintliga och ta fram nya kartläggningsmetoder för arbetet med lika villkor   | Personalenheten        | 2015-12-31 |
| <b>Studenternas delaktighet i arbetet med lika villkor har ökat</b>  | Genomföra regelbundna dialoger med studentkårerna i arbetet med lika villkor  | Personalenheten        | 2015-12-31 |

|   |   |                                    |            |
|---|---|------------------------------------|------------|
| <b>Vi har översatt ett större antal universitetsgemensamma dokument till engelska</b>   | Ta fram principer och organisering för översättning av centrala dokument till engelska  | Rektor                             | 2014-12-31 |
| <b>Umeå universitets rekryteringsmaterial som riktar sig till studenter har granskats utifrån ett lika villkorsperspektiv</b> | Rådet för lika villkor granskar centralt informationsmaterial för studenter utifrån ett lika villkorsperspektiv   | Rådet för lika villkor             | 2015-12-31 |
| <b>Informationen om lika villkor har utvecklats och förbättrats</b>   | Samla, synliggöra och utveckla informationen på webben för lika villkor avseende studenter, presumtiva studenter och andra besökare   | Personalenheten                    | 2014-12-31 |
|   | Uppdatera och samla innehållet som avser lika villkor på intranätet för alla anställda samt för prefekter/chefer och handläggare/företrädare för lika villkor                             | Personalenheten                    | 2014-06-30 |
|   | Utveckla ett informationsblad om lika villkor och sprida material om lika villkor, gärna i välkomstpaketet till nya studenter och vid introduktioner och kårernas mottagningsutbildningar | Personalenheten/<br>Studentcentrum | 2014-12-31 |
| <b>Kompetensen hos anställda och studenter som arbetar med lika villkor har ökat</b>  | Identifiera forskare som kan utgöra expertfunktion till rådet för lika villkor  | Rådet för lika villkor             | 2014-12-31 |
|   | Kartlägga utbildningsbehov inom lika villkorsområdet och lämna förslag till utbildningsinsatser för handläggare/företrädare för lika villkor  | Personalenheten                    | 2014-12-31 |



|  |   |  |                               |
|--|---|--|-------------------------------|
|  | Erbjuda anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor utbildning i diskrimineringslagen   | Personalenheten  | 2014-12-31 samt<br>2015-12-31 |
|  | Handläggningsordningen för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling och planen för lika villkor ska kommuniceras till samtliga anställda                                  | Rektor<br>Dekan/motsvarande  | 2014-12-31                    |
|  | Erbjuda ansvariga inom studentkårerna utbildning i diskrimineringslagen   | Personalenheten  | 2014-12-31 samt<br>2015-12-31 |
|  | Handläggningsordningen för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling och planen för lika villkor ska kommuniceras till studentkårerna samt göras tillgänglig för studenter | Rektor<br>Dekan/motsvarande  | 2014-12-31                    |
|  | Samtliga programutbildningar har inslag där studenterna får diskutera och reflektera kring situationer med diskriminering och trakasserier  | Dekan/ordförande programråd<br><br>Fakulteterna ansvarar för uppföljningen av aktiviteten. | 2015-12-31                    |

| Jämställdhet och kön  |  |   |            |
|---|--|---|------------|
| Mål   | Aktivitet  | Ansvarig  | Tid        |
| <b>Minst 30 procent av de anställda professorerna ska vara kvinnor</b>      | Utvärdera universitetets satsning på karriärbidrag, meriteringsbidrag samt kvinnliga gästprofessorer ur ett jämställdhetsperspektiv  | Rådet för lika villkor  | 2015-06-30 |
|   | Sammanställa resultat och rekommendationer från de projekt och rapporter inom området jämställdhet som bedrivits vid Umeå universitet sedan 2006   | Rådet för lika villkor  | 2015-06-30 |
|   | Kartlägga och analysera fördelningen av anslagen för forskning och forskarutbildning ur ett jämställdhetsperspektiv samt studera fördelningsprocessen                                      | Rektor<br>Under förutsättning att Umu får delta i Statskontorets studie (regeringsuppdrag). | 2014-12-31 |
| <b>Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera</b> | Utbilda anställningskommittéer och HR-stödet i att rekrytera utan att diskriminera   | Personalenheten   | 2014-12-31 |
| <b>Vi har utvecklat rutiner för befordran till professor</b>                | Ta fram universitetsgemensamma rutiner för befordran till professor och utlysning/tillsättning av professurer utvecklas med målet att säkerställa kvalitet, transparens och likabehandling | Rektor  | 2014-12-31 |

|   |  |   |                               |
|---|--|---|-------------------------------|
| <b>Handlingsplan för jämställda löner används som en utgångspunkt vid lönebildningsarbetet inför RALS 2014-2015</b>                             | Handlingsplanen för jämställda löner följs upp efter genomförd RALS 2013 och 2014 för att se om planerade åtgärder gett resultat                             | Personalenheten                             | 2014-06-30 samt<br>2015-06-30 |
| <b>Vi har tydliggjort att det ska finnas goda möjligheter att förena arbete eller studier med föräldraskap i en universitetsgemensam policy</b> | Tydliggöra i en universitetsgemensam policy att det vid Umeå universitet ska finnas goda förutsättningar att kombinera arbete eller studier med föräldraskap | Personalenheten                             | 2014-12-31                    |
| <b>Universitets lärare erbjuds pedagogisk fortbildning inom mångfald och om att undervisa genusmedvetet</b>                                     | Erbjuda pedagogisk fortbildning inom området genus och mångfald  | Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) | 2015-12-31                    |
| <b>Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik och normsamverkan</b>             | Erbjuda anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårer normkritisk utbildning, vilket innefattar perspektiv på kön och genus         | Personalenheten                             | 2014-12-31 samt<br>2015-12-31 |
| <b>Andelen sjukskrivna kvinnor, som är yngre än 50 år, har minskat</b>  | För att främja hälsan tar företagshälsovården tillsammans med universitetet fram och genomför ett projekt riktat till anställda kvinnor i åldrarna 30-45 år  | Personalenheten                             | 2015-12-31                    |

| Etnisk tillhörighet  |  |                   |            |
|--|--|-------------------|------------|
| Mål  | Aktivitet  | Ansvarig          | Tid        |
| <b>Introduktionen för internationella medarbetare har utvecklats och förbättrats</b>         | Fortsatt arbete med att bygga upp service för mottagande av internationella medarbetare  | Personalenheten   | 2014-12-31 |
|  | Utveckla introduktionsutbildningen för internationella medarbetare   | Personalenheten   | 2015-12-31 |
| <b>Arbetet med lika villkor baseras på väl utvecklade och relevanta kartläggningsmetoder</b> | Undersöka möjligheten att göra en körning av medarbetarenkäten 2014 i syfte att undersöka om anställda upplever att det förekommer skillnader i rättigheter och möjligheter inom Umeå universitet som har samband med etnisk tillhörighet. Eventuella resultat ska ligga till grund för aktiviteter i kommande plan. | Personalenheten   | 2015-06-30 |
|  | Undersöka möjligheten att lägga till utländsk bakgrund som en bakgrundsvariabel i studiebarometern   | Planeringsenheten | 2014-12-31 |
| <b>Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera</b>                  | Utbilda anställningskommittéer och HR-stödet i att rekrytera utan att diskriminera   | Personalenheten   | 2014-12-31 |
| <b>Vi har utvecklat rutiner för befordran till professor</b>                                 | Ta fram universitetsgemensamma rutiner för befordran till professor och utlysning/tillsättning av professurer utvecklas med målet att  | Rektor            | 2014-12-31 |

|   |  |   |                               |
|---|--|---|-------------------------------|
|   | säkerställa kvalitet, transparens och likabehandling   |   |                               |
| <b>Universitetets lärare erbjuds pedagogisk fortbildning inom mångfald och om att undervisa genusmedvetet</b>                       | Erbjuda pedagogisk fortbildning inom området genus och mångfald  | Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) | 2015-12-31                    |
| <b>Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik och normsamverkan</b> | Erbjuda anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårer normkritisk utbildning, vilket innefattar perspektiv på etnisk tillhörighet | Personalenheten                             | 2014-12-31 samt<br>2015-12-31 |

|   |  |   |                            |
|---|--|---|----------------------------|
| Religion eller annan trosuppfattning  |  |   |                            |
| <b>Mål</b>  | <b>Aktivitet</b>   | <b>Ansvarig</b>                             | <b>Tid</b>                 |
| <b>Anställda har tillgång till information om de stora religionernas viktigaste högtider</b>  | Distribuera en mångreligiös kalender   | Personalenheten                             | 2015-12-31                 |
| <b>Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera</b>   | Utbilda anställningskommittéer och HR-stödet i att rekrytera utan att diskriminera   | Personalenheten                             | 2014-12-31                 |
| <b>Vi har utvecklat rutiner för befordran till professor</b>  | Ta fram universitetsgemensamma rutiner för befordran till professor och utlysning/tillsättning av professurer utvecklas med målet att säkerställa kvalitet, transparens och likabehandling | Rektor                                      | 2014-12-31                 |
| <b>Universitetets lärare erbjuds pedagogisk fortbildning inom mångfald och om att undervisa genusmedvetet</b>                       | Erbjuda pedagogisk fortbildning inom området genus och mångfald  | Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) | 2015-12-31                 |
| <b>Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik och normsamverkan</b> | Erbjuda anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårer normkritisk utbildning, vilket innefattar perspektiv på religion eller annan trosuppfattning                | Personalenheten                             | 2014-12-31 samt 2015-12-31 |

| Funktionsnedsättning  |   |   |            |
|---|---|---|------------|
| Mål   | Aktivitet   | Ansvarig  | Tid        |
| <b>Information och kommunikationen kring tillgänglighet har utvecklats och brister i publika utrymmen för medarbetare och studenter har åtgärdats</b> | Tydliggöra samarbetet mellan rådet för lika villkor och tillgänglighetsgruppen i syfte att förbättra arbetet med tillgänglighetsfrågor                      | Rådet för lika villkor och Tillgänglighetsgruppen   | 2014-12-31 |
|   | Anlita en svensk organisation för personer med funktionsnedsättning för att ”testa” myndighetens tillgänglighet   | Tillgänglighetsgruppen  | 2015-12-31 |
|   | Kartlägga och åtgärda brister vad gäller tillgänglighet i publika utrymmen och studentarbetsplatser, pentryn både för studenter och anställda samt mötesrum | Lokalförsörjningen  | 2015-12-31 |
|   | Information och utbildning i attitydpåverkande syfte ges vid internutbildningar för redaktörer för webb respektive intranät samt vid informatörsnätverket   | Enheten för kommunikation och internationella relationer  | 2015-12-31 |
|   | Information om tillgänglighet ges en tydlig och överskådlig struktur på intranätet och webben   | Enheten för kommunikation och internationella relationer i samarbete med Personalenheten och Studentcentrum | 2014-12-31 |

|   |  |   |                               |
|---|--|---|-------------------------------|
|   | Se över kommunikationen och informationen kring pedagogiskt stöd till nyantagna studenter med avseende på tillgänglighet   | Studentcentrum                              | 2014-12-31                    |
| <b>Anställda har fått information och utbildning om hur undervisningen kan anpassas för att vara tillgänglig för alla studenter</b> | Temadag om att undervisa tillgängligt  | Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) | 2014-12-31                    |
|   | Erbjuda konsultstöd till institutioner avseende frågor om att undervisa tillgängligt   | Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) | 2015-12-31                    |
|   | I den högskolepedagogiska fortbildningen förekommer inslag om att undervisa tillgängligt   | Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) | 2015-12-31                    |
|   | Arbeta fram en lathund för att undervisa tillgängligt  | Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) | 2014-12-31                    |
| <b>Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera</b>   | Utbilda anställningskommittéer och HR-stödet i att rekrytera utan att diskriminera   | Personalenheten                             | 2014-12-31                    |
| <b>Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik och normsamverkan</b> | Erbjuda anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårer normkritisk utbildning, vilket innefattar perspektiv på funktionsförmåga och funktionsnedsättning | Personalenheten                             | 2014-12-31 samt<br>2015-12-31 |



| <b>Sexuell läggning</b>  |   |   |                            |
|--|---|---|----------------------------|
| <b>Mål</b>   | <b>Aktivitet</b>  | <b>Ansvarig</b>                             | <b>Tid</b>                 |
| <b>Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera</b>  | Utbilda anställningskommittéer och HR-stödet i att rekrytera utan att diskriminera  | Personalenheten                             | 2014-12-31                 |
| <b>Universitetets lärare erbjuds pedagogisk fortbildning inom mångfald och om att undervisa genusmedvetet</b>                    | Erbjuda pedagogisk fortbildning inom området genus och mångfald   | Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) | 2015-12-31                 |
| <b>Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik, normsamverkan</b> | Erbjuda anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna normkritisk utbildning, vilket innefattar kunskap om hbtq-frågor och bemötande | Personalenheten                             | 2014-12-31 samt 2015-12-31 |

|  |  |   |                               |
|--|--|---|-------------------------------|
| Könsidentitet och/eller könsuttryck  |  |   |                               |
| <b>Mål</b>   | <b>Aktivitet</b>   | <b>Ansvarig</b>                             | <b>Tid</b>                    |
| <b>Arbetet med lika villkor baseras på väl utvecklade och relevanta kartläggningsmetoder</b>                                     | Undersöka möjligheten att införa ytterligare alternativ under val av kön i universitetets olika enkäter och mätningar  | Personalenheten                             | 2014-12-31                    |
| <b>Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera</b>  | Utbilda anställningskommittéer och HR-stödet i att rekrytera utan att diskriminera   | Personalenheten                             | 2014-12-31                    |
| <b>Universitets lärare erbjuds pedagogisk fortbildning inom mångfald och om att undervisa genusmedvetet</b>                      | Erbjuda pedagogisk fortbildning inom området genus och mångfald.   | Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) | 2015-12-31                    |
| <b>Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik, normsamverkan</b> | Erbjuda anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna normkritisk utbildning, vilket innefattar perspektiv på kön och genus samt kunskap om hbtq-frågor och bemötande | Personalenheten                             | 2014-12-31 samt<br>2015-12-31 |

| <b>Ålder</b>  |  |   |                               |
|---|--|---|-------------------------------|
| <b>Mål</b>  | <b>Aktivitet</b>   | <b>Ansvarig</b>                             | <b>Tid</b>                    |
| <b>Vi har genomfört en utbildning i att rekrytera utan att diskriminera</b>   | Utbilda anställningskommittéer och HR-stödet i att rekrytera utan att diskriminera   | Personalenheten                             | 2014-12-31                    |
| <b>Universitets lärare erbjuds pedagogisk fortbildning inom mångfald och om att undervisa genusmedvetet</b>                         | Erbjuda pedagogisk fortbildning inom området genus och mångfald  | Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) | 2015-12-31                    |
| <b>Arbetet med lika villkor baseras på väl utvecklade och relevanta kartläggningsmetoder</b>  | Undersöka möjligheten att göra en särskild körning av medarbetarenkäten 2014 i syfte att undersöka hur olika åldersgrupper upplever sina arbetsförhållanden. Eventuella resultat ska ligga till grund för mål och aktiviteter i kommande plan. | Personalenheten                             | 2015-06-30                    |
| <b>Anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna har kunskap om normer, normkritik och normsamverkan</b> | Erbjuda anställda som arbetar med frågor som rör lika villkor och studentkårerna normkritisk utbildning, vilket innefattar perspektiv på ålder   | Personalenheten                             | 2014-12-31 samt<br>2015-12-31 |

## Bilaga 2 Diskrimineringslag 2008:567 och diskrimineringsgrunderna

Diskrimineringsförbudet gäller i alla sammanhang där studenter eller sökande till utbildningar möter anställda eller representanter för högskolan eller universitetet. Diskrimineringsförbudet gäller även för alla anställda, personer som frågar om eller söker tjänster och praktikplatser, personer som gör praktik, personer som arbetar eller vid behov kan arbeta som inhyrd arbetskraft (SFS 2008:567 2 kap. 1§ 5§). Det finns också flera undantag från diskrimineringsförbuden, bland annat gällande åtgärder som syftar till att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män eller åtgärder som har ett berättigat syfte eller sakliga skäl. Högskolor har en skyldighet att agera, utreda och vidta åtgärder om en student eller anställd upplever att den varit utsatt för diskriminering eller trakasserier (SFS 2008:567 2 kap. 2§ 3§ 6§ 7§).

Det finns sju diskrimineringsgrunder: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder (SFS 2008:567 1 kap. 5§). Vi väljer att som diskrimineringsombudsmannen använda oss av begreppen funktionsnedsättning istället för funktionshinder samt könsidentitet eller könsuttryck istället för könsöverskridande identitet eller uttryck.

Det ingår fem former av diskriminering i Diskrimineringslag 2008:567: direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera (SFS 2008:567 1 kap. 4§). Direkt diskriminering är när en person missgynnas eller behandlas sämre än andra och detta har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck eller ålder. Indirekt diskriminering är när en person missgynnas till följd av exempelvis bedömningsgrunder, beslut eller rutiner som i praktiken utestänger personer och missgynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck eller ålder. Trakasserier är när en persons värdighet kränks (vilket avgörs av den som är utsatt) och det har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck eller ålder. Sexuella trakasserier är trakasserier av sexuell natur som uppfattas som kränkande. Instruktioner att diskriminera är när en person på begäran eller uppmaning av annan diskriminerar (SFS 2008:567 1 kap. 4§). Anställda eller studenter får heller inte utsättas för repressalier vilket innebär att personer som påtalar, vittnar om eller anmäler trakasserier eller diskriminering inte får bestraffas för detta (SFS 2008:567 2 kap. 18§ 19§).

Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska kartlägga och analysera lönerna, upprätta en handlingsplan för jämställda löner och en jämställdhetsplan vart tredje år samt genomföra aktiva åtgärder gällande rekrytering, löner (avser endast diskrimineringsgrunden kön) samt arbetsförhållanden gällande diskrimineringsgrunderna: kön, etnisk tillhörighet samt religion eller annan trosuppfattning. Utbildningssamordnare ska upprätta en likabehandlingsplan varje år och genomföra främjande insatser avseende de första fem diskrimineringsgrunderna: kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionsnedsättning samt sexuell läggning (SFS 2008:567 3 kap. 1-16§). Diskrimineringsombudsmannen rekommenderar att aktiva åtgärder och främjande insatser genomförs avseende samtliga diskrimineringsgrunder.

### **Kartläggning**

Enligt personuppgiftslag (1998:204) är det inte tillåtet att kartlägga personers etniska tillhörighet, sexuella läggning etc., enligt DO är det tillåtet att fråga om utländsk bakgrund. En kartläggning kan exempelvis innehålla frågor som rör arbetsförhållanden, om arbetsmiljön (ex. samtalsklimat, jargong, ”skämtmail”) lämpar sig för alla oavsett kön, etnisk tillhörighet m.m. Fokus kan också riktas mot en granskning av styrdokument eller rekryteringsmaterial utifrån ett lika villkorsperspektiv.

## Bilaga 3 Ordlista

**Förebyggande arbete:** Förebygga betyder ofta att arbeta långsiktigt för att exempelvis diskriminering och trakasserier inte skall förekomma. Ett förebyggande arbete kan fokusera på att belysa normer och värderingar som är en del av orsaken till att diskriminering och trakasserier uppstår.

**Främjande arbete:** Främja betyder att hjälpa fram eller understödja (Svenska akademins ordlista). Ett främjande arbete kan exempelvis innebära att kurser och scheman planeras med hänsyn till studenter som har barn, för att det ska råda lika villkor mellan studenter.

**HBQ:** Samlingsbegrepp för "homosexuella, bisexuella, transpersoner samt andra personer med queera uttryck och identiteter" (Riksförbundet för homosexuella, bisexuella och transpersoners rättigheters (RFSL) hemsida, "begreppslista").

**Heteronorm:** Heteronormen innebär att alla personer antas vara heterosexuella, att uppfattningen är att det finns två kön och att dessa två kön på en mängd olika sätt skiljer sig åt. Heteronormen innefattar även att personer under hela livet förväntas identifiera sig, se ut och uppföra sig i enlighet med de normer som finns för det kön som tilldelats vid födseln (se exempelvis RFSL:s hemsida, "heteronormen").

**Jämställdhetsintegrering:** Regeringen har fastslagit att jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin som ska användas för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i alla beslut, processer och aktiviteter så att jämställdhetsfrågor blir en central del i alla offentliga verksamheter (Regeringens hemsida, "Jämställdhet" samt jamstall.nu).

**Jämställdhet:** Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för män och kvinnor.

**Likabehandling:** Innebär att det inte får förekomma diskriminering eller trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck eller ålder. Likabehandling innebär också att aktivt arbeta för att lika rättigheter och möjligheter ska råda.

**Lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter:** Utgångspunkten är att alla ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter vilket exempelvis innebär att verksamheter behöver vara tillgängliga för personer med funktionsnedsättning eller att det ska finnas goda möjligheter att kombinera arbete eller studier med föräldraskap.

**Lika villkor:** Att lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter råder oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck eller ålder.

**Mångfald:** mängd av enheter (Svenska akademins ordlista), betyder här att människor med olika kön, etniska tillhörigheter, religion eller annan trosuppfattning etc. finns representerade.

**Normer:** Informella och formella regler som exempelvis styr över vilket beteende som anses lämpligt i ett socialt sammanhang, vilket språk som används i ett sammanhang och vilka antaganden som görs om de personer som deltar (se exempelvis jamstall.nu).

**Normkritik:** Att ifrågasätta och kritiskt granska normer och antaganden eller utgångspunkter, detta kan göras i alla sociala sammanhang, i det dagliga arbetet eller under studietiden. Normer kan ofta utläsas genom att fråga sig vilka som inte finns representerade (se exempelvis jamstall.nu).

**Normsamverkan:** (kan även benämnas intersektionalitet) Normer kan förstärka, samverka och påverka varandra. En persons möjligheter och förutsättningar kan i ett sammanhang påverkas av flera normer samtidigt, exempelvis normer om kön, etnisk tillhörighet och sexuell läggning. Normer förändras mellan olika sammanhang.

**Positiv särbehandling:** Om flera sökande till en tjänst har likvärdiga meriter kan arbetsgivaren välja den sökande som hör till ett underrepresenterat kön (DO:s hemsida "ordlista").

**Strukturer:** Betyder sammansättning eller uppbyggnad av mönster och system, samhället bygger på strukturer (jamstall.nu, svenska akademins ordlista).

**Tillgänglighet:** För att personer med funktionsnedsättningar ska kunna delta på lika villkor i samhället är det viktigt att det görs tillgängligt. Det innebär bland annat att information, lokaler och verksamheter behöver anpassas så att alla kan ta del av dem, oavsett om man har en funktionsnedsättning eller inte (DO:s hemsida "ordlista").

**Åtgärdande arbete:** Innebär i det här fallet att universitetet har en skyldighet att agera, utreda och vidta åtgärder när någon anställd får kännedom om att en anställd eller student har utsatts för diskriminering eller trakasserier.

## Bilaga 4 Referenser

- Aktiva åtgärder i arbetslivet – handledning* (2012) Diskrimineringsombudsmannen (DO).
- Att bli hälften vid Umeå universitet* (2010), slutrapport samt slutrapport fas 1, Umeå universitet.
- Avgångsenkät för utbildning på forskarnivå* (2012), planeringsenheten, Umeå universitet.
- de los Reyes, Paulina (2007) *Att segla i motvind, en kvalitativ undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*, Arbetslivsinstitutet.
- Delmål fördjupade analyser, strategier samt uppföljningskriterier perioden 2013-2015*  
*Universitetsgemensamt*, Dnr: UmU 200-1111-12, beslut av rektor den 10 december 2013, Umeå universitet.
- Diariet
- Diskrimineringslag 2008:567
- Dnr 190-1606-06, ”Angående examensfirande i kyrkan”, 23 februari 2007, Umeå universitet.
- DO:s handledning för att utforma en likabehandlingsplan i högskolan Förebygg diskriminering - främja likabehandling* (2012) DO.
- DO: s hemsida, [www.do.se](http://www.do.se)
- EU, för lagstiftning på EU-nivå, se exempelvis Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna 2010/C 83/02.
- Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (1950)
- Fokus
- Förenta Nationernas Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- Företagshälsovården *Feelgood*, ”team öst”, Årsrapport 2013.
- Förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av handikappolitiken
- Giles, Barbara, Lindqvist, Marie och Ågren, Karin (2012) *Akademiska bedömningsuppdrag – ännu en jämställdhetsfälla? Slutrapport av projektet Kompensation av tid för uppdrag*, Skrifter från rådet för lika villkor vid Umeå universitet; nr 1/2013.
- Handläggare och företrädare för lika villkor vid Umeå universitet*, Regel, Dnr: 300-375-13, gäller från och med den 3 september 2013, Umeå universitet.
- Handläggningsordning för individuellt stöd till studenter med funktionshinder*, Dnr: UmU 500-927-12, fastställd av rektor 2012-09-11, Umeå universitet.
- Handläggningsordning för utredning av trakasseriärenden vid Umeå universitet*, Dnr 300-1130-09, giltig från 2009-04-21 tills vidare, Umeå universitet.
- Högskoleförordning (1993:100)
- Högskolelag (1992:1434)
- ISB 2012, *Umeå universitets internationella studentbarometer 2012*, Umeå universitet.
- jamstall.nu

*Könsfördelning inom utbildning, forskning och personal vid Umeå universitet (2012), planeringsenheten, Umeå universitet.*

Ladok

*Lönekartläggning Umeå universitet 2013, Dnr: 1.3.5-563-14, Umeå universitet.*

Lönnerskog Nilsson, Hanna (2011) *Storytelling – att skriva om berättelsen om akademien*, slutrapport för projekt storytelling, Umeå universitet.

Personuppgiftslag (1998:204)

*Plan för jämställdhet och likabehandling vid Umeå universitet, Dnr: UmU 300-2881-11, fastställd av universitetsstyrelsen, giltig 2012-04-01- 2013-06-30.*

Primula

*Projekt 7:3, Kvinnors forskningskarriär, Bilaga 1 Slutrapport (2009), planeringsenheten, Umeå universitet.*

Prop. 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering*

Regeringens hemsida, [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)

*Regleringsbrev för budgetåret 2014 avseende Umeå universitet, Utbildningsdepartementet, regeringen.*

Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheters (RFSL) hemsida, [www.rfsl.se](http://www.rfsl.se)

SCB 2011, *SCB:s analysmodell med Nöjd-Medarbetar-Index Medarbetarna om sina arbetsförhållanden Umeå universitet 2011*, Statistiska Centralbyrån.

*Service till internationella medarbetare och/eller gäster Slutrapport (2012), Personalenheten/StudentCentrum, Umeå universitet.*

*Studentfallsskrivelsen 2013, Umeå universitet.*

*Studiebarometer 2012, Umeå universitet.*

Svenska akademins ordlista

*Tillgänglighetsgruppens probleminventering 2010, Umeå universitet.*

*Umeå universitet möter framtiden med gränslös kunskap Umeå universitet 2020 -Vision och mål, Dnr: UmU 100-394-12, beslut den 8 juni 2012 av Umeå universitets universitetsstyrelse.*

Umeå universitets årsredovisning 2013

*Åtgärdsprogram mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering, Dnr 102-1184-06, Beslut av rektor 2006-04-04, Umeå universitet.*



## Övrigt material

Anteckningar från möten med jämställdhetshandläggare och studeranderepresentanter under 2011 och 2013.

Möte med chef för internationell avdelning, Enheten för kommunikation och internationella relationer, 21 oktober 2013.

Möte med enhetschef för studenthälsan och studievägledning/studentstöd, 15 oktober 2013.

Möte med Företagshälsovården *Feelgood*, 5 november 2013.

Möte med rådet för lika villkor den 25 oktober, 2 december, 18 december, 16 januari samt 3 februari.

Möte med studentpräst, kyrkan på campus, 22 oktober 2013.

Möte med studeranderepresentanter/studiesocialt ansvariga för Umeå studentkår, Medicinska studentkåren, Umeå naturvetar- och teknologkår, 23 oktober samt 12 november 2013.

Sammanfattning från rådslagen om jämställdhet och likabehandling (maj/juni 2013), Umeå universitet.