

Riktlinjer för jämställdhet, likabehandling,
inkludering och tillgänglighet vid ÅA
- Arbetsgivare
2026–2028

1. Inledning.....	3
2. Centrala principer och värderingar.....	3
3. Juridisk grund.....	4
4. Definitioner.....	5
5. Ansvar och roller.....	6
6. Relaterade styr- och riktgivande dokument.....	7
7. Nulägesanalys.....	7
7.1 Beslutsfattande och ledarskapskultur.....	7
7.2 Anställningsformer och personalstruktur.....	8
7.3 Lönesättning.....	10
7.4 Balans mellan yrkesliv och privatliv.....	10
7.5 Arbetsförmåga, behov av stöd och hälsa.....	11
7.6 En tillgänglig arbetsmiljö.....	11
7.7 Trygghet, respekt, likabehandling och inkludering.....	12
8. Arbetsformer för jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet i vardagen.....	12
9. Implementering, uppföljning och tidsram.....	13
10. Kommunikation och utbildningar.....	14
11. Revision och uppdatering.....	14
Bilaga 1: Nuläges analys – tabeller och diagram.....	16
Bilaga 2: Utvärdering av tidigare åtgärdsplans förverkligande.....	25
Bilaga 3: Handlingsplan/personal.....	27

1. Inledning

Syftet med dessa riktlinjer är att främja jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet vid Åbo Akademi (ÅA), i enlighet med universitetets värderingar och strategiska mål. Riktlinjerna utgör ett riktgivande dokument som ska vägleda arbetet inom hela organisationen och integreras i den årliga verksamhetsplaneringen.

Målet är att skapa en trygg, inkluderande och rättvis arbetsmiljö där alla medarbetare och studenter ges lika möjligheter att delta, utvecklas och trivas – oavsett kön, ålder, språk, etnisk bakgrund, funktionsvariation eller annan diskrimineringsgrund *. Detta förutsätter att organisationen bedriver ett systematiskt och kontinuerligt arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Fokusområdena har identifierats genom en kartläggning av nuläget. Underlaget består av tidigare jämställdhets-, likabehandlings- och tillgänglighetsplaner, personalstatistik från tidigare år, verksamhetsberättelser samt resultat från olika personalundersökningar – däribland arbetsklimatundersökningen från 2023. Jämställdhetskommittén bjöd in personal till en öppen workshop för att ge möjlighet till delaktighet. Analysen har gett en tydlig bild av utvecklingsbehov samt vilka insatser som är mest angelägna. Riktlinjerna omfattar följande delområden som har betydelse för jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet:

- beslutfattande och ledarskapskultur
- anställningsformer och personalstruktur
- lönesättning
- balans mellan yrkesliv och privatliv
- arbetsförmåga, behov av stöd och hälsa
- en tillgänglig arbetsmiljö
- trygghet, respekt, likabehandling och inkludering
- integrering av jämställdhet och likabehandling i utbildning och forskning

2. Centrala principer och värderingar

ÅA ska vara ett universitet där alla ges likvärdiga möjligheter att delta, utvecklas och bidra. Arbets- och studiemiljön ska präglas av öppenhet, respekt och delaktighet, där jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet är självklara och integrerade delar av verksamheten.

ÅA ska aktivt motverka diskriminering och främja en inkluderande kultur. Information, utbildning och möten ska i mån av möjlighet vara tillgängliga på svenska och engelska. Studie- och arbetsmiljön ska utformas med långsiktigt fokus på trygghet, rättvisa och inkludering.

*Diskrimineringsgrunder enligt diskrimineringslagen: ålder, ursprung (tex. etniskt ursprung), nationalitet / medborgarskap, språk, religion eller övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning, någon annan omständighet som gäller den enskilde som person (tex. bostadsort, social ställning)

ÅA ska förvalta och utveckla de akademiska traditionerna och koppla dem till samtiden för att göra dem mera inkluderande. ÅA ska också skapa utrymme för personal och studenter att tillsammans tolka och vidareutveckla detta.

ÅA strävar efter att erbjuda lika möjligheter oavsett nationalitet, språk eller bakgrund, och arbetar aktivt för att skapa en inkluderande miljö. Mångfald ska ses som en styrka och en grund för lärande där alla kan delta och utvecklas. År 2023 hade ÅA personal från 59 olika nationaliteter, med särskilt hög andel internationell personal inom undervisning och forskning.

För att stödja inkludering erbjuds information, stödtjänster och personalutbildningar på svenska och engelska, samt språkundervisning i svenska. ÅA eftersträvar bred representation i alla roller och forum.

Språket som används påverkar hur man uppfattas och hur man bemöter andra. Därför bör ÅA aktivt granska och justera språkbruk i exempelvis undervisningsmaterial, webbplatser och interna dokument för att säkerställa språklig jämlikhet. Jämställdhetskommittén har i februari 2024 gjort en rekommendation om könsneutral information.

Integrering av jämställdhet, likabehandling och inkludering i utbildning och forskning

Ledare och lärare ska aktivt främja en rättvis och inkluderande arbetsmiljö. Varje enhet inom ÅA ska arbeta för att förverkliga dessa mål genom att integrera värdegrunden som finns i ÅA:s strategi (kunskap, gemenskap, möjliggörande, hållbarhet) i sin verksamhet och tillämpa inkluderande ledarskap.

Jämställdhet, likabehandling och inkludering ska vara integrerade i all undervisning och forskning vid ÅA. Detta innebär att undervisningen planeras och genomförs så att studenter behandlas rättvist och ges likvärdiga möjligheter att delta, utvecklas och bli bedömda, i enlighet med ÅA:s riktlinjer för jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet (JLIT) för att garantera en icke-diskriminerande och inkluderande studiemiljö. Tänk på att inkludera genusperspektiv och normkritik i lärandemålen där det är relevant. Använd bred representation i litteratur och exempel samt olika former för examination. Reflektera kring bias-medvetenhet och ge utrymme för genusmedvetenhet i uppgifter.

I forskningen innebär det att projekt utformas, genomförs och rapporteras på ett sätt som beaktar kön, mångfald och potentiella likabehandlingseffekter där relevant. ÅA ska vara en forskningsmiljö som aktivt främjar lika möjligheter, undviker diskriminering och brukar transparenta och rättvisa processer vid rekrytering, handledning och meritering.

3. Juridisk grund

Riktlinjerna och handlingsplanerna för jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet vid ÅA bygger på flera centrala lagar som ålägger arbetsgivare att aktivt främja rättvisa och förebygga diskriminering:

Jämställdhetslagen (1986/609) kräver att arbetsgivare främjar jämställdhet mellan könen, motverkar könsdiskriminering och skapar lika möjligheter för kvinnor och män i arbetslivet – inklusive rekrytering, lönesättning och karriärutveckling. Lagen omfattar även könsidentitet och könsuttryck.

Diskrimineringslagen (2014/1325) förbjuder diskriminering på grund av till exempel ålder, ursprung, språk, religion, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Arbetsgivare ska främja likabehandling och förebygga diskriminering i all verksamhet.

Grundlagen (1999/731) slår fast att ingen får särbehandlas utan godtagbart skäl och att jämställdhet mellan könen ska främjas i samhälls- och arbetsliv.

Universitetslagen (2009/558) garanterar studenter en trygg och jämlik studiemiljö.

Arbetsavtalslagen (2001/55) kräver rättvis behandling av arbetstagare och reglerar föräldraledighet samt återgång till arbete.

Arbeterskyddslagen (2002/738) ålägger arbetsgivare att förebygga och åtgärda trakasserier, mobbning och diskriminering på arbetsplatsen.

Strafflagen (1889/39) gör vissa former av trakasserier och diskriminering straffbara, särskilt vid upprepade eller nätbaserade överträdelser.

Lagen om tillhandahållande av digitala tjänster (2019/306) och EU:s tillgänglighetsdirektiv kräver att digitala tjänster är tillgängliga för alla, med tydliga krav på tillgänglighetsutlåtanden och möjlighet till användarfeedback.

Bygglagstiftningen (132/1999 och 241/2017) innebär att Åbo Akademi som arbetsgivare ska säkerställa att alla arbets- och studiemiljöer är fysiskt tillgängliga och användbara för alla, både vid nybyggnation och vid tillståndspliktiga renoveringar eller ändringar.

Dessa skyldigheter kompletteras av interna styrdokument.

4. Definitioner

Jämställdhet: Lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för alla, oavsett kön.

Likabehandling: Alla ska behandlas rättvist och ha samma möjligheter, oavsett bakgrund.

Inkludering: Alla människor ges lika möjligheter att delta, bli respekterade och känna tillhörighet oavsett olikheter.

Tillgänglighet: Alla ska kunna ta del av tjänster, miljöer och information – oavsett funktionsförmåga.

Diskriminering: Orättvis behandling av en person på grund av till exempel kön, ålder, etnicitet eller funktionsnedsättning.

Trakasserier: Uppsåtlig eller faktisk kränkning av en persons eller människogrups värdighet och integritet så att en hotfull, fientlig, förnedrande eller förödmjukande stämning skapas.

Osakligt bemötande: När en person behandlas på ett respektlöst, nedvärderande eller orättvist sätt.

5. Ansvar och roller

För att garantera ett effektivt arbete för jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet vid ÅA ser ansvar och roller ut enligt följande:

Rektor

- Godkänner riktlinjer för jämställdhet-, likabehandling, inkludering och tillgänglighet och ser till att de är i linje med ÅA:s övriga styrdokument.
- Har det yttersta ansvaret för att arbetet med jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet integreras i hela organisationen.

Jämställdhetskommittén

- Initierar och kontinuerligt utvecklar jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet vid ÅA.
- Informerar om jämställdhetsarbetet, initiativ, utveckling inom ÅA.
- Granskar och utfärdar utlåtanden och rekommendationer vid ÅA ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Följer upp att organisationens riktlinjer för jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet uppdateras enligt gällande tidtabell.

Fakulteter och stödfunktioner

- Integrerar riktlinjerna i egna styrdokument och verksamhetsplaner.
- Utformar handlingsplaner som konkretiserar hur värdena omsätts i praktiken.
- Säkerställer delaktighet genom att involvera personal och studenter.
- Följer upp handlingsplanerna och rapporterar till ledningen.

Chefer och ledare

- Implementerar riktlinjerna i det dagliga arbetet och i ledarskapet.
- Ansvarar för att skapa trygga och inkluderande arbetsmiljöer.

Personalservice

- Tillhandahåller guider och utbildningar.
- Följer upp statistik och indikatorer kopplade till jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet.
- Stödjer chefer i rekrytering, arbetsmiljöarbete och kompetensutveckling.
- Identifierar behov av kompetensutveckling inom området och initierar relevanta insatser.

Alla medarbetare

- Förväntas bidra till en inkluderande kultur genom att följa riktlinjer och agera i enlighet med ÅA:s värdegrund.
- Uppmuntras att rapportera hinder för jämställdhet, likabehandling, inkludering eller tillgänglighet och delta i utvecklingsarbetet.

6. Relaterade styr- och riktgivande dokument

Jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet vid ÅA regleras även genom ett antal interna styrdokument vilka kompletteras av de övergripande riktlinjerna. Dessa inkluderar styrdokument för utbildning och ordningsregler, instruktion om etik och god vetenskaplig praxis, språkinstruktion samt *Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen*. Även *Instruktion för personal* och *Reglemente för personal* – inklusive rekryteringsriktlinjer och principer för karriärstrukturer som tenure track – spelar en viktig roll, liksom nationella *Riktlinjer för ansvarsfull forskningspraxis* (TENK) och internationella överenskommelser om bedömning av forskning (COARA), rekryteringsguiden för chefer, arbetsmiljöprogrammet, jävsanvisningar och samarbetsavtal för arbetsmiljöfrågor. ÅA är dessutom certifierat enligt HRS4R och följer Riktlinjer för öppen vetenskap.

Därtill finns visseblåardirektivet samt processen för hantering av osakligt bemötande, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Samtliga dokument är tillgängliga via ÅA:s intranät och externa webbplats.

7. Nulägesanalys

Som underlag för kartläggningen av jämställdhets, likabehandlings-, inkluderings- och tillgänglighetsläget vid ÅA och för utarbetandet av ny handlingsplan ligger ÅA:s tidigare jämställdhets-, likabehandlings- och tillgänglighetsplaner, personalstatistik från tidigare planer och verksamhetsberättelser samt resultat från olika personalundersökningar, såsom arbetsklimatundersökningen från 2023. Bekanta dig med statistiken i bilaga 1.

Det material som analyseras baseras på data från olika källor och detaljnivåer. I arbetsklimatundersökningen har varje respondent själv definierat sin grupp tillhörighet, vilket innebär att uppgifter om kön, ålder och organisatorisk enhet är självrapporterade och att det funnits möjlighet att avstå från att uppge kön. Lönestatistik och övrig information som rör anställningsförhållanden har hämtats från interna system, där det registrerade juridiska könet redovisas.

7.1 Beslutsfattande och ledarskapskultur

Könsfördelningen vid ÅA:s beslutande organ är relativt jämn, men variationer förekommer mellan olika nivåer och organ. Eftersom vissa sammansättningar styrs av val, kan representationen inte alltid påverkas utan kvotering.

Exempel på könsfördelning:

- Styrelsen 1.1.2025–31.12.2027 interna medlemmar: 50 % kvinnor
- Styrelsen 1.1.2025-31.12.2025 externa medlemmar: 50 % kvinnor
- Universitetskollegiet 1.1.2025- 31.12.2027: 58 % kvinnor
- Rektors ledningsgrupp 2026: kvinnor (30% år 2025)
- Forskningsetiska nämnden 14.10.2025-1.7.2028: 71 % kvinnor
- Akademiska ledningen 2025: 25 % kvinnor (rektor, prorektor och vicerektor)

- Administrativa ledningen 2025: 55 % kvinnor
- VÖS ledning 2025: 75 % kvinnor
- Fakultetsråd 1.8.2025-31.7.2028 Fakulteten för naturvetenskap och teknik (ordinarie medlemmar): 40 % kvinnor
- Fakultetsråd 1.8.2025- 31.7.2028 Fakulteten för human och samhällsvetenskap (ordinarie medlemmar): 33 % kvinnor

Trots en till synes jämn könsfördelning i fakultetsråden domineras professorskategorin i flera fall av män. Uppgifter om representation av personer med utländsk bakgrund saknas, eftersom information om kön, ålder eller annan bakgrund inte registreras, utan endast namn samt vilken personalgrupp individen representerar (se Bilaga 1: Tabell 1. Universitetskollegiets sammansättning över tid och Tabell 2. Styrelsens sammansättning över tid).

Under 2025 har en tydlig åtskillnad gjorts mellan den akademiska och den administrativa ledningen, vilket har förändrat strukturen. I den akademiska ledningen ingår rektoratet, en kvinna och tre män. Dekanerna ingår nu i den administrativa ledningen. I övrigt består gruppen av CFO, stödfunktionens direktörer, ledande juristen samt överbibliotekarien, sju kvinnor och fem män.

Arbetsklimatundersökningen 2023 visade tydliga förbättringar i hur personalen upplever ÅA:s strategiska ledning jämfört med 2021. Möjligheterna till dialog, insyn i beslutsprocesser och påverkan hade ökat (se Bilaga 1, Tabell 3. Strategisk ledning). Färskare uppgifter saknas då ingen arbetsklimatundersökning gjordes 2025 på grund av omställningar.

Chefer, ledare och lärare har ett särskilt ansvar för att främja en trygg, rättvis och inkluderande arbetsmiljö. ÅA erbjuder utbildningar under temat jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet för att stödja dem i deras uppdrag.

ÅA strävar efter att alla funktioner i mån av möjlighet ska vara representerade av personer med olika bakgrund. Studentrepresentanter deltar i styrelsen och arbetsgrupper, vilket bidrar till en inkluderande och engagerande universitetsmiljö.

Mål

- att främja en arbets- och studiemiljö där ÅA strävar efter mångfald i roller och representation
- att chefer, ledare och lärare har relevant kunskap om jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet
- att ÅA:s beslut fattas på transparenta grunder där relevansen av jämställdhet och icke-diskriminering beaktas och vid behov motiveras

7.2 Anställningsformer och personalstruktur

På organisationsnivå utgör kvinnor en majoritet av personalen, med 58 % kvinnor och 42 % män år 2024. Könsfördelningen varierar dock tydligt mellan olika enheter. Andelen kvinnor var högst inom ÅAB, CLL och Språkcentret, FPV samt VÖS, där cirka tre fjärdedelar av personalen var kvinnor. Även inom universitetsservice och centralförvaltning samt FHPT var kvinnor i majoritet, medan FNT utgjorde den mest mansdominerade enheten med cirka 37 % kvinnor (se Bilaga 1 Tabell 4. Andelen kvinnor vid olika enheter i medeltal).

Variationen mellan olika befattningar är betydande: majoriteten av professorer och forskare är män, medan universitetslektorer, universitetslärare och doktorander huvudsakligen är kvinnor. Inom expert- och stödpersonal är kvinnor fortsatt i majoritet, särskilt inom förvaltning och bibliotek, medan män dominerar inom IT- och fastighetsservice. Jämfört med tidigare år är nivåerna relativt stabila, och helhetsbilden visar att könsfördelningen varierar tydligt beroende på befattning och verksamhetsområde (se Bilaga 1, Tabell 5. Könsfördelning inom personalgrupperna och benämningarna).

Åldersfördelningen i personalen visar en relativt jämn spridning i åldrarna 30–59 år. De största åldersgrupperna är 30–34 år samt 55–59 år och 60 år och äldre, vardera med cirka 13–14 % av personalen. Andelen yngre medarbetare under 25 år är låg och har varit stabil över tid, medan andelen äldre medarbetare är fortsatt relativt hög (se Bilaga 1, Tabell 6. Utveckling av åldersfördelning åren 2017–2024).

Universiteten skiljer sig från många andra arbetsplatser genom en hög andel tidsbundna anställningar, särskilt inom forskning och projektverksamhet. Tillsammans med huvudförtroendepersonerna följer ÅA regelbundet upp dessa anställningar, för att säkerställa att de tidsbundna anställningarna har en formell grund.

År 2024 var 45 % av anställningarna tidsbundna (2023, 44%), en nivå som varit stabil sedan 2020. Majoriteten av dessa gällde undervisande- och forskande personal (72 %), ofta kopplade till forskarkarriärens fyra nivåer eller projekt. Bland experter och annan stödpersonal var projektarbete och vikariat de vanligaste orsakerna till tidsbunden anställning. Kvinnor stod för 59 % av de tidsbundna anställningarna år 2024 (2023, 59%). Även bland vikarier var kvinnor i majoritet 2024 (66 %) (2023, 61 %). Källa: (Visstidsanställda under perioden 1.1.2024–31.12.2024 enligt personaladministrativa systemet).

Deltidsanställningarna utgör en mindre men betydelsefull del av personalstrukturen, med högre förekomst inom vissa enheter där timläraranställningar är vanliga. På samma sätt som för tidsbundenhet är deltidarbete vanligare bland kvinnor, både inom undervisande och forskande personal och inom övriga personalgrupper. Den ökade andelen kvinnor i tidsbundna och deltidanställningar kan påverka upplevelsen av trygghet, kontinuitet och karriärutveckling. (se Bilaga 1, Tabell 7. Deltidarbete i medeltal 2024).

Vid ÅA finns flera olika kategorier av forskare, såsom stipendieforskare, projektforskare, visstidsanställda doktorander och forskare, tillsvidareanställda forskare samt affilierade. Skillnaderna mellan dessa grupper beror på anställningsform, finansieringskälla och akademisk nivå, vilket innebär att deras rättigheter och skyldigheter varierar. För att undvika otydlighet är det viktigt att ÅA tydligt redogör för varje kategori och klargör vilka rättigheter och skyldigheter som gäller. Detta skapar transparens och en gemensam förståelse för villkoren inom verksamheten.

Mål

- att förtydliga information om stöd och resurser för icke-anställda forskare och doktorander

7.3 Lönesättning

Lönesättningen vid ÅA följer universitetens kollektivavtal och bygger på två delar: en uppgiftsrelaterad lön baserad på arbetsuppgifternas svårighetsgrad och en individuell del baserad på arbetsinsats.

Löneskillnaderna har minskat över tid. Trots detta har kvinnor fortfarande något lägre medellön i de flesta personalgrupper. Skillnaderna är minst bland professorer, lektorer och doktorander och störst bland forskare. I vissa grupper har skillnaderna ökat sedan 2023: biträdande personal, professorer och IT-personal.

Både kvinnor och män har haft en positiv löneutveckling med en jämn ökning på cirka 2 %, vilket tyder på en generell lönejustering. Den genomsnittliga förändringen i kvinnors lön i relation till mäns är +0,89 %, vilket indikerar en svag förbättring, även om variationer mellan grupperna är tydliga.

De största positiva förändringarna syns hos bibliotekspersonalen och forskardoktorer. Även kvinnliga doktorander samt experter och annan personal inom stödfunktionerna har minskat gapet gentemot män. För biblioteket kan utvecklingen delvis hänga samman med att män i högre grad innehar tjänster på lägre nivå inom enheten.

Negativa förändringar framträder främst inom ledningen (Rektors ledningsgrupp och Universitetsservice ledningsgrupp), IT-personal och forskare. Mindre försämringar noteras även för biträdande personal och professorer. Inom IT-gruppen kan skillnaden delvis förklaras av att samtliga mellanchefer är män. För de flesta grupper är skillnaden mellan kvinnors och mäns medellön relativt stabil med endast små justeringar (se Bilaga 1, Tabell 8. Löner).

Mål

- att arbeta för att minska eventuella oskäligen löneskillnader kopplade till kravnivåer
- att chefer får ytterligare stöd i att utföra löneutvärderingssamtal

7.4 Balans mellan yrkesliv och privatliv

ÅA strävar efter att alla anställda ska kunna kombinera yrkesliv och privatliv på ett jämlikt sätt, oavsett livssituation. Flexibla arbetstider, distansarbete och olika former av ledighet erbjuds för att underlätta balans och återhämtning. Chefer uppmuntras att lyfta dessa frågor i utvecklingssamtal.

Under 2024 har totalt 126 personer använt någon form av familjeledighet. Av dessa är cirka 79 % kvinnor. Fördelningen ser ut så här (se Bilaga 1, Tabell 9. Familjeledigheter under perioden 1.1.-31.12.2024):

- Graviditetslediga: 21 personer, varav 100 % kvinnor (eftersom endast kvinnor kan ta graviditetsledighet).
- Föräldralediga: 59 personer, varav 68 % kvinnor.
- Vårdlediga: 16 personer, varav 94 % kvinnor.
- Partiella familjeledigheter: 30 personer, varav 77 % kvinnor.

Arbetsklimatundersökningen 2023 visar att kvinnor inom gruppen undervisande och forskande personal samt samtliga chefer, oavsett kön, rapporterar sämre balans mellan yrkesliv och privatliv, begränsade möjligheter till återhämtning jämfört med universitetsgenomsnittet.

Samtidigt är den upplevda arbetstillfredsställelsen fortsatt relativt hög (se Bilaga1, Tabell 10. Resurser i fråga om arbetsarrangemangen)

Mål

- att arbetsplatsen verkar för en rimlig och rättvis arbetsfördelning
- att arbetsplatsen tar hänsyn till olika livssituationer för att underlätta balansen mellan arbete och privatliv, till exempel genom tydliga processer för att förlänga visstidsanställningar vid familje- eller längre sjukledighet

7.5 Arbetsförmåga, behov av stöd och hälsa

ÅA arbetar för att alla ska ha lika möjligheter i arbete och studier, oavsett individuella förutsättningar. Hälсотillstånd får inte påverka vid rekrytering eller leda till diskriminering.

Arbetsklimatundersökningen 2023 visar en viss generell förbättring i personalens upplevda arbetsförmåga (se Bilaga1, Tabell 11. Arbetsförmåga, resurser och krav). Chefer och direktörer upplever dock arbetet som mentalt påfrestande, medan medarbetarna inte gör det. (se Bilaga1, Tabell 12. Arbetets krav).

Stipendiefinansierade forskare rapporterar mest mental belastning. För tillsvidareanställda, särskilt professorer och universitetslärare, handlar arbetsbelastningen främst om tidsbrist (se Bilaga1, tabell 13 Arbetets belastning UP, olika roller). Sjukfrånvaron är låg totalt sett, men kvinnor har mer än dubbelt så många sjukdagar som män (se Bilaga1, Tabell 14 Sjukfrånvarodagar enligt kön år 2023 - 2025 enligt det personaladministrativa systemet). För akademisk personal kan helhetsarbetstiden innebära att sjukfrånvaro inte alltid dokumenteras, vilket gör att den faktiska frånvaron sannolikt är högre än statistiken visar.

Mål

- att erbjuda metoder som stöder arbetsförmågan samt öka kunskapen hos medarbetare och chefer om faktorer som främjar god arbetsförmåga

7.6 En tillgänglig arbetsmiljö

ÅA arbetar för att skapa en fysisk och digital miljö som är tillgänglig för alla. Campusutrymmen har successivt anpassats med bland annat ramper, hissar, automatiska dörrar och hörslinor. Information om tillgängligheten finns på både externa och interna webbplatser, men är inte heltäckande.

I arbetsklimatundersökningen 2023 uppgav 45 % av respondenterna att de upplever jämlik behandling oavsett funktionsnedsättning. Nästan tredjedel av alla svarade att de inte vet om campus är tillgängligt. Detta tyder på behov av ökad information om tillgänglighet (se Bilaga 1, Tabell 15. Likabehandling, jämställdhet och mångfald samt delaktighet).

Digitalt granskas och testas ÅA:s system för att uppfylla lagkrav på webbtillgänglighet. I tillgänglighetsutlåtandet publiceras det om brister finns. Instruktioner för tillgänglig digital produktion finns. Feedback om digital tillgänglighet kan lämnas via särskilda kontaktadresser.

Mål

- att förbättra informationen om byggnaders tillgänglighet

7.7 Trygghet, respekt, likabehandling och inkludering

Enligt arbetsklimatundersökningen 2023 varierar upplevelserna av hur väl jämställdhet, likabehandling och delaktighet förverkligas inom ÅA. Personer som uppgett att de utsatts för trakasserier eller osakligt bemötande och att situationen fortfarande pågår framstår som den mest kritiska gruppen (se Bilaga1, Tabell 16. Likabehandling, jämställdhet och mångfald samt delaktighet, personer som uppgett att de utsatts för trakasserier eller osakligt bemötande). De som valt att inte uppge kön samt kvinnor ger lägre betyg på upplevd jämställdhet och likabehandling än män (se Bilaga1, Tabell 17. Likabehandling, jämställdhet och mångfald samt delaktighet, enligt kön).

Mellan grupper av olika medborgarskap finns skillnader i hur frågor om likabehandling upplevs. Personer med annan nationell bakgrund än finsk var mera kritiska till påståendet "Vid vårt universitet behandlas personalen lika oavsett deras etniska bakgrund eller ursprung" (se Bilaga1, Tabell 18. Likabehandling, jämställdhet och mångfald samt delaktighet, enligt nationalitet).

Resultaten visar att upplevelsen av jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet vid ÅA generellt är god, men att det finns vissa skillnader beroende på kön, nationalitet och erfarenhet av osakligt bemötande. Det understryker vikten av fortsatt arbete för att säkerställa en jämlik och trygg arbetsmiljö för alla.

Digitala angrepp och trakasserier är ett växande fenomen som även drabbar vår personal, vilket kan få allvarliga konsekvenser och därför är det viktigt att kunna känna igen, hantera och stöda i sådana situationer.

Mål

- att skapa en jämlik och trygg arbets- och studiemiljö som präglas av respekt och inkludering och är fri från diskriminering
- att ÅA har tydliga och väl synliga processer för att hantera digitala trakasserier, så att digitala angrepp bemöts snabbt och professionellt och bidrar till en trygg arbetsmiljö

8. Arbetsformer för jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet i vardagen

Arbetet för jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet är på många vis redan integrerat i det dagliga arbetet. Organisationen följer etablerade arbetsformer för att se till att dessa värden syns i alla processer och beslut.

Rekrytering och representation

ÅA tillämpar jämlik behandling vid rekrytering genom att följa de styrdokument och policyn som reglerar detta. Vid tillsättning av arbetsgrupper, kommittéer och kommissioner strävar ÅA efter en könsbalans enligt 40/60-regeln för att säkerställa bred representation.

Transparens och rättvisa villkor

Information om genomsnittliga löner för likvärdigt arbete, uppdelat enligt kön (kvinnor och män), finns tillgänglig i verksamhetsberättelsen och i Riktlinjerna för jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet (JLIT). För att upprätthålla en rättvis och transparent lönestruktur sammankommer löneutvärderingsgruppen regelbundet för att ta ställning till kravnivåförändringar.

Då det gäller att övervaka visstidsanställningar finns en modell där huvudförtroendepersonerna och arbetsgivaren träffas årligen för att gå igenom motiveringarna till visstidsanställningarna. Detta för att försäkra att det bakom varje visstidsanställning finns en formell grund.

Flexibilitet och balans mellan arbete och privatliv

ÅA erbjuder flexibla lösningar som gör det lättare att kombinera arbete och privatliv för alla. Detta inkluderar möjligheter till distansarbete, deltidarbete och partiell sjukledighet. På intranätet finns information om att samtliga föräldrar och vårdnadshavare uppmuntras att ta ut familjeledighet.

På campus finns vilorum, vilket ger möjlighet till vila vid behov. Personalmotion (CampusSport och ÅAU Sports) och duschmöjligheter uppmuntrar till fysisk aktivitet. I flera av fastigheterna, både i Åbo och i Vasa finns skötbord. Detta gör det enklare att kombinera arbete och privatliv då det underlättar för småbarnsföräldrar. Tillsammans bidrar dessa åtgärder till ett mer hållbart och inkluderande arbetsliv.

Tydliga processer och tillgänglig information

Processen för hur osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier ska hanteras är i dag tydliga och lättillgängliga på intranätet, och medarbetarna känner till både processerna och vart de kan vända sig vid behov. Arbetet med att stärka tillgängligheten fortsätter samtidigt inom ramen för det ordinarie utvecklingsarbetet. Ett särskilt fokus ligger på att se till att alla medarbetare, studenter och besökare enkelt kan hitta information om var det finns vilorum, skötbord, duschar och omklädningsrum. Arbetet med att göra denna information mer synlig och lättillgänglig är påbörjat men ännu inte slutfört.

Språk och kultur

Jämställdhetskommittén har år 2024 utfärdat en rekommendation om användandet av ett könsneutralt språk i all kommunikation. Genom att sträva efter information och kommunikation på både svenska och engelska i alla ärenden främjar ÅA inkludering och tillgänglighet. Jämställdhet, likabehandling, och tillgänglighet är ett perspektiv som allt oftare inkluderas i personalutbildning för chefer, ledare och lärare.

9. Implementering, uppföljning och tidsram

Riktlinjerna för jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet (JLIT) ska implementeras systematiskt och integreras i ÅA:s ordinarie styrdokument och riktlinjer. Fakulteterna och stödfunktionerna ansvarar för att omsätta handlingsplanens åtgärder i konkreta åtgärder inom sina verksamheter och i sina verksamhetsplaner för åren 2026–2028 samt följa upp dessa regelbundet. I samband med verksamhetsplaneringen kan organisationen årligen lyfta fram åtgärder som bör prioriteras framom andra. Arbetet med de konkreta åtgärderna kan fortsätta efter år 2028.

Samtliga åtgärder behöver inte genomföras inom alla delar av organisationen. I stället väljer varje fakultet och enhet för stöd och administration ut två till tre åtgärder som är mest relevanta för den egna verksamheten och där det finns störst behov eller utvecklingspotential, ifall inte organisationen instruerat annorlunda.

Då verksamhetsplanerna är godkända, rapporteras åtgärder som gäller JLIT till jämställdhetskommittén. I samband med uppföljningen av verksamhetsplanerna rapporterar fakulteter och stödfunktioner genomförda åtgärder och utmaningar till universitetsledningen. Till jämställdhetskommittén rapporteras på begäran hur planerade åtgärder genomförts. Jämställdhetskommittén granskar framsteg och ger rekommendationer för fortsatt utveckling.

Personalservice gör regelbundet uppföljning av nyckelindikatorer, såsom personalstatistik, pulsmätningar, arbetsklimatundersökningar och rekryteringsdata, med särskilt fokus på kön, anställningsform och lönestruktur. Uppföljningen kommuniceras öppet inom organisationen för att öka transparens, ansvarstagande och delaktighet. Vid behov ska handlingsplaner revideras för att möta nya behov och utmaningar.

10. Kommunikation och utbildningar

Arbetet med jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet ska kommuniceras tydligt och kontinuerligt inom hela organisationen. Informationen ska vara lättillgänglig, på både svenska och engelska.

Jämställdhetskommittén ska regelbundet informera om riktlinjer, mål och pågående åtgärder genom interna kanaler såsom intranät och Personaltyt. Kommittén skapar förståelse för arbetets betydelse genom kommunikationsinsatser och tematiska kampanjer.

Det ska finnas tydlig information på intranätet om hur medarbetare kan rapportera hinder för jämställdhet, likabehandling, inkludering eller tillgänglighet, samt hur ärenden om diskriminering eller trakasserier hanteras.

Utbildning är en central del i implementeringen av riktlinjerna. ÅA ska erbjuda regelbundna utbildningar för chefer, ledare, lärare och personal i stödfunktioner.

Utbildningarna ska omfatta lagstiftning, ÅA:s riktlinjer, inkluderande ledarskap, tillgänglighet, samt förebyggande av diskriminering och trakasserier.

Nyanställda ska introduceras till ÅA:s värdegrund och riktlinjer som en del av introduktionsprogrammet.

Utbildningsinsatserna ska följas upp och utvecklas kontinuerligt utifrån behov och utvärderingar.

Syftet är att skapa en gemensam kunskapsbas och ett gemensamt ansvar för att främja en arbetsmiljö där alla ges lika möjligheter att delta och utvecklas.

11. Revision och uppdatering

Enligt 6 a kap. I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) ska arbetsgivare med minst 30 anställda ha en jämställdhetsplan. Planen ska innehålla en kartläggning av

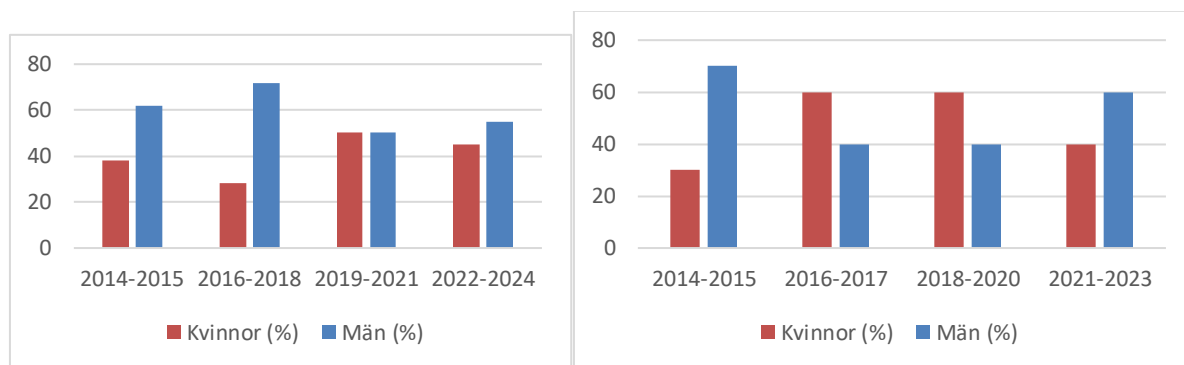
jämställdheten inom anställningsförhållandena, inklusive lönekartläggning, samt en handlingsplan med konkreta åtgärder för att främja jämställdhet.

Vid ÅA innehåller riktlinjerna centrala principer och värderingar för jämställdhets-, likabehandlings, inkluderings och tillgänglighetsarbetet. De konkreta åtgärderna formuleras i en handlingsplan samt i enheternas verksamhetsplaner. Handlingsplanen som rör jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet revideras vartannat år i enlighet med lagkraven. Åtgärderna följs dock upp och rapporteras årligen.

Jämställdhetskommittén ansvarar för att initiera och samordna revisionsarbetet i samverkan med personalservice, fakulteter och stödenheter.

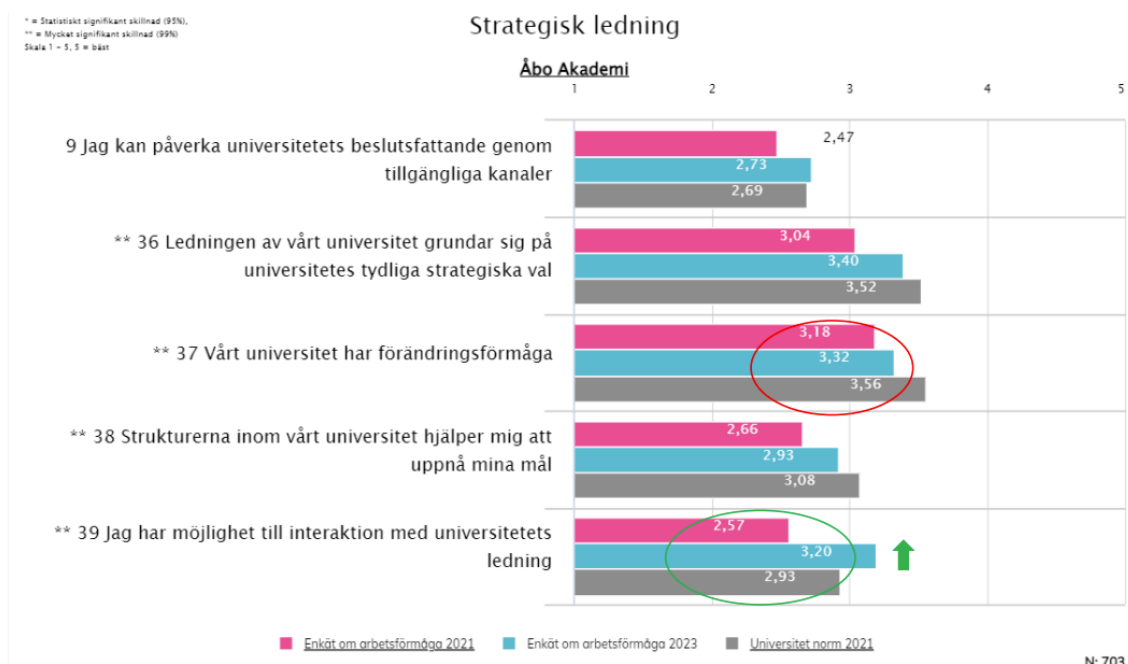
Bilaga 1: Nuläges analys – tabeller och diagram

Tabell 1. Universitetskollegiets sammansättning över tid **Tabell 2.** Styrelsens sammansättning över tid



Tabell 3. Strategisk ledning

Strategisk ledning



Tabell4. Andelen kvinnor i olika enheter i medeltal

	2024		2023	
	Anställda	Kvinnor (%)	Anställda	Kvinnor (%)
ÅAB, CLL och Språkcentret	131	75 %	136	77 %
Universitetsservice och centralförvaltningen	253	62 %	254	63 %
FHPT	151	62 %	136	62 %
FPV	151	76 %	153	75 %
VÖS	109	77 %	107	78 %
FSEJ	142	56 %	130	55 %
FNT	375	37 %	354	39 %
Personal totalt	1312	58 %	1 270	59 %

Tabell 5. Könsfördelning inom personalgrupperna och benämningarna

	2024			2023		
	Antal anställda	Män (%)	Kvinnor (%)	Antal anställda	Män (%)	Kvinnor (%)
Forskande och undervisande personal (enl. benämning)	787	44 %	56 %	754	43 %	57 %
Professor	92	63 %	37 %	85	65 %	35 %
Akademilektor	2	50 %	50 %	2	50 %	50 %
Universitetslektor	104	37 %	63 %	95	37 %	63 %
Äldre universitetslektor	59	56 %	44 %	65	57 %	43 %
Forskardoktor	19	47 %	53 %	16	50 %	50 %
Universitetslärare	66	20 %	80 %	77	19 %	81 %
Forskare, projektforskare	91	58 %	42 %	83	53 %	47 %
Doktorand	153	41 %	59 %	138	43 %	57 %
Övrig undervisande och forskande personal***	201	38 %	62 %	193	36 %	64 %
Övrig expert- och stödpersonal (enl. grupper)	525	39 %	61 %	516	38 %	62 %
Biträdande personal	117	59 %	41 %	111	58 %	42 %
Bibliotekspersonal	44	32 %	68 %	47	32 %	68 %
IT-personal	45	87 %	13 %	45	84 %	16 %
Förvaltningspersonal (exkl. Ledning, direktör, rektor)	262	19 %	81 %	263	19 %	81 %
Förvaltningspersonal (Ledning, direktör, rektor)	24	54 %	46 %	24	54 %	46 %
Fastighetsservice	16	81 %	19 %	15	87 %	13 %
Övriga, praktikanter	17	35 %	65 %	11	36 %	64 %
Personal totalt	1312	42 %	58 %	1270	41 %	59 %

Tabell 6. Utveckling av åldersfördelning åren 2017–2024

Åldersgrupp	Andel 2024	Andel 2023	Andel 2020	Andel 2017
-24	2 %	2 %	1 %	1 %
25-29	10 %	10 %	10 %	10 %
30-34	14 %	13 %	12 %	13 %
35-39	11 %	12 %	11 %	12 %
40-44	12 %	12 %	16 %	15 %
45-49	13 %	14 %	12 %	12 %
50-54	12 %	11 %	15 %	15 %
55-59	13 %	13 %	12 %	10 %
60-	13 %	13 %	12 %	12 %

Tabell 7. Deltidsarbete i medeltal 2024

	Alla (%)	Män (%)	Kvinnor (%)
Deltidsanställningar	16,5 %	28,7 %	71,3 %
Deltidsanställda UP	56 %	33,1 %	66,9 %
Deltidsanställda ÖP	44 %	23,2 %	76,8 %
Visstidsanställda deltid	66,7 %	29,9 %	70,1 %
varav orsak familjeledigheter (visstid)	3,5 %	20 %	80 %
Tillsvidare anställda deltid	33,3 %	26,4 %	73,6 %
varav orsak familjeledigheter (tillsvidare)	18,1 %	15,4 %	84,6 %
Ålderskategori 19–40	41,7 %	25,6 %	74,4 %
Ålderskategori 41–59	43,5 %	25,5 %	74,5 %
Ålderskategori 60–68	12,5 %	51,9 %	48,1 %
Ålderskategori 69->	2,3 %	20 %	80 %

Tabell 8. Löner

Personalgrupp	2024			2023			Förändring 2023–2024
	Kvinnor	Män	Kvinnors andel av männens lön	Kvinnor	Män	Kvinnors lön av männens (%) 2023	
Biträdande personal	2949	3082	95,7 %	2987	3085	96,8 %	-1,1
Ledning*	8762	9190	95,3 %	8577	8763	97,9 %	-2,7
Bibliotekspersonal	3779	3175	119,0 %	3523	3207	109,9 %	8,3
Förvaltningspersonal	3833	3996	95,9 %	3692	3966	93,1 %	3

Professor	7406	7509	98,6 %	7184	7234	99,3 %	-0,7
Lektor	4923	5013	98,2 %	4820	4923	97,9 %	0,3
Akademilektor	4670	4918	94,9 %	4557	4854	93,9 %	1,1
Forskardoktor	4079	4070	100,2 %	4001	4144	95,6 %	4,8
Forskningsledare	**	**	**	5482	5747	95,4 %	
Doktorand	2840	2859	99,3 %	2639	2715	97,2 %	2,2
Forskare	3670	4163	88,2 %	3577	3974	90,0 %	-2
IT-personal	3728	4043	92,2 %	3775	3984	94,8 %	-2,7
Universitetslärare	3857	3910	98,6 %	3732	3821	97,7 %	0,9
Akademiforskare	5131	5463	93,9 %	5091	5438	93,6 %	0,3
Timlärare i huvudsyssla	4432	***		4284		-	
Fastighetsservice	***	3293					

*innefattar Rektors ledningsgrupp och Universitetsservice ledningsgrupp

**under 7 personer

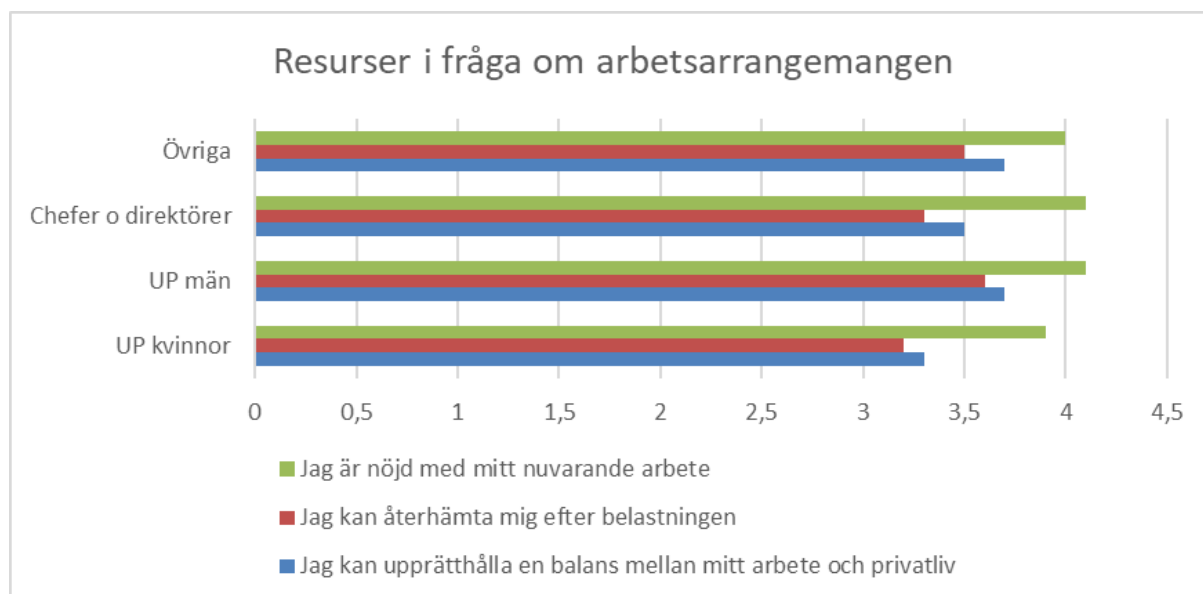
***för få personer

Tabell 9. Familjeledigheter under perioden 1.1.-31.12.2024

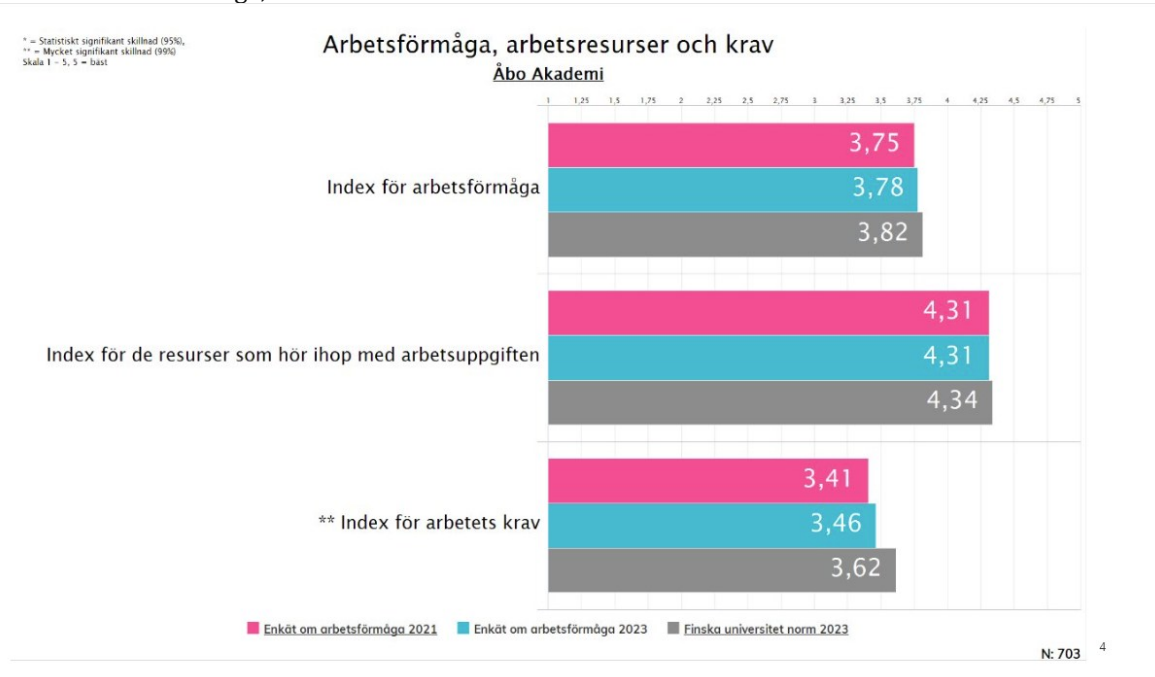
	Antal	Män (%)	Kvinnor (%)	Längd dagar i medeltal Män	Längd dagar i medeltal Kvinnor
Graviditetslediga	21	0 %	100 %	0	38
Föräldralediga	59	32 %	68 %	63	119
Vårdlediga	16	6 %	94 %	201	114
Partiella familjeledigheter	30	23 %	77 %	N/A	N/A

Tabell 10. Resurser i fråga om arbetsarrangemangen

Arbetsklimatundersökningen 2023 (På en skala från 1–5 där 1 är sämst och 5 bäst) UP = undervisande och forskande personal

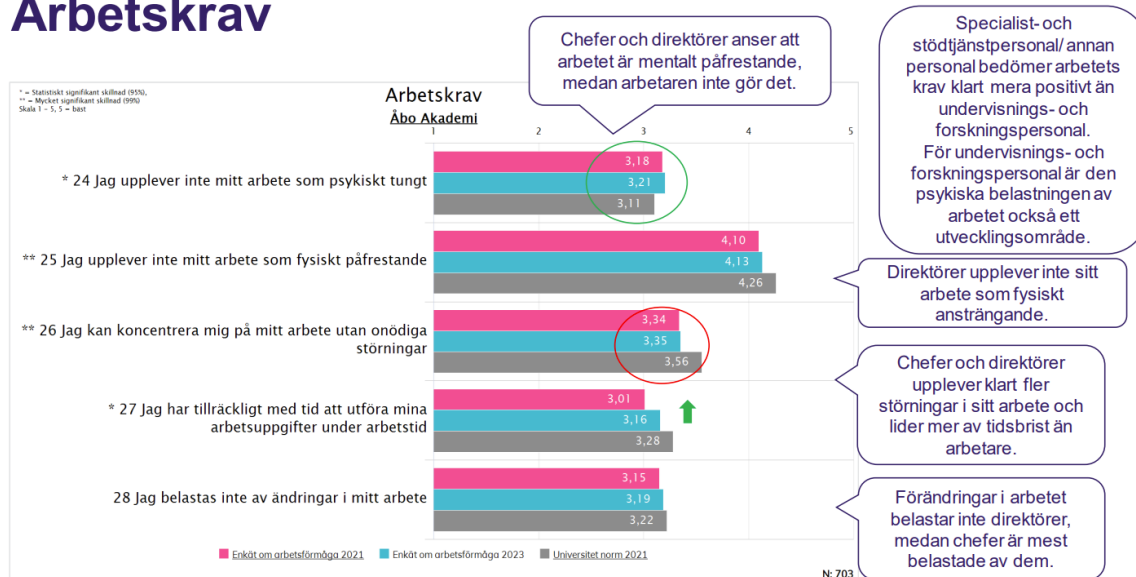


Tabell 11. Arbetsförmåga, resurser och krav



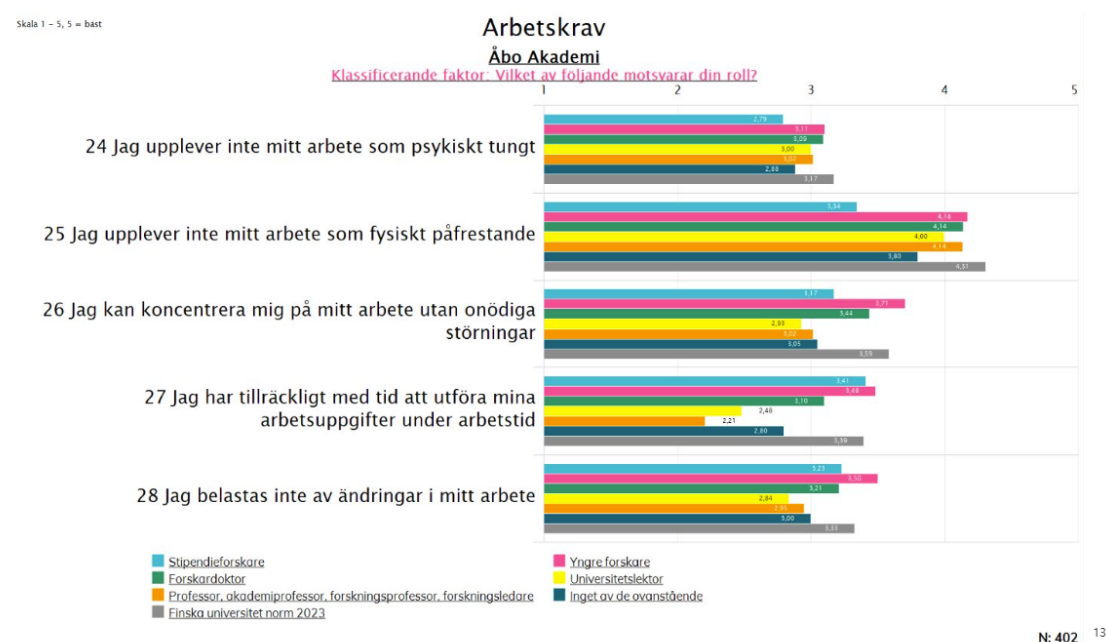
Tabell 12. Arbetets krav

Arbetskrav



7

Tabell 13. Arbetets belastning UP, olika roller



13

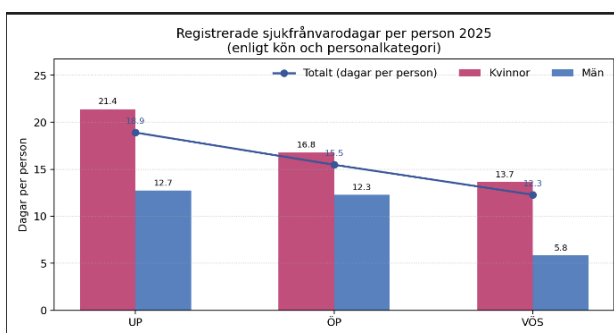
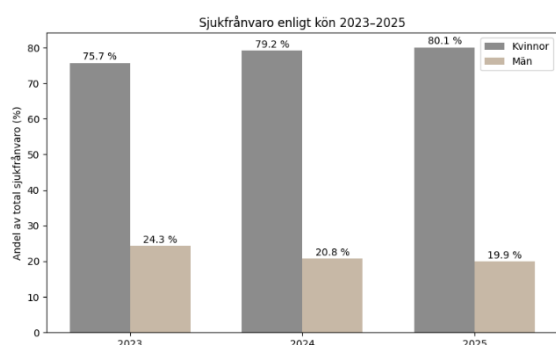
Tabell 14. Sjukfrånvarodagar enligt kön år 2023–2025 enligt det personaladministrativa systemet

Den första bilden (uppe till vänster) visar kvinnornas andel av de totala sjukfrånvarodagarna under en treårsperiod. Här framgår hur stor del av den registrerade sjukfrånvaron som hänför sig till kvinnor respektive män, vilket ger en övergripande bild av utvecklingen över tid.

Bilden bredvid (uppe till höger) redovisar det genomsnittliga antalet registrerade sjukfrånvarodagar per person för år 2025, uppdelat på kön och personalkategori (UP, OP och VÖS). Diagrammet gör det möjligt att jämföra sjukfrånvaron inom och mellan grupperna.

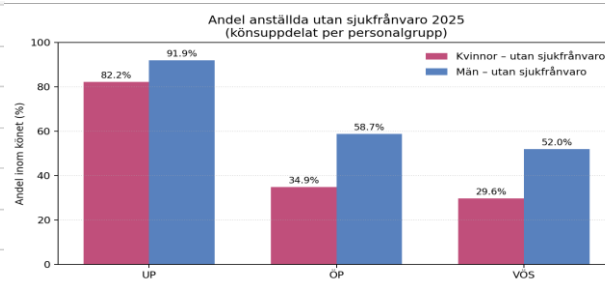
Tabellen nedanför visar kvinnornas andel av årsverken inom respektive personalkategori år 2025. Denna information behövs för att kunna sätta sjukfrånvarosiffrorna i relation till hur stor del av personalstyrkan som utgörs av kvinnor respektive män i varje kategori.

Den nedersta högra bilden visar andelen anställda som inte haft en enda sjukfrånvarodag under år 2025. Syftet är att tydliggöra att en mycket stor del av personalen i alla personalkategorier faktiskt inte varit sjukskriven alls, vilket indikerar generellt god hälsa och hög närvaro i organisationen.

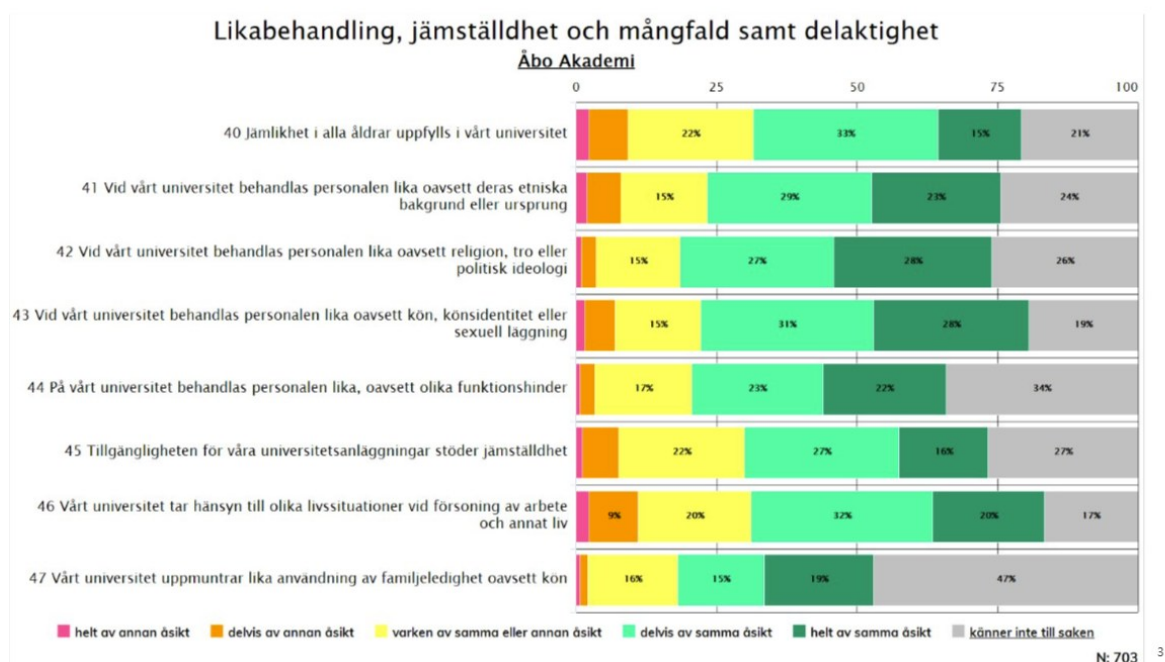


Kvinnornas totala andel av årsverken 2025

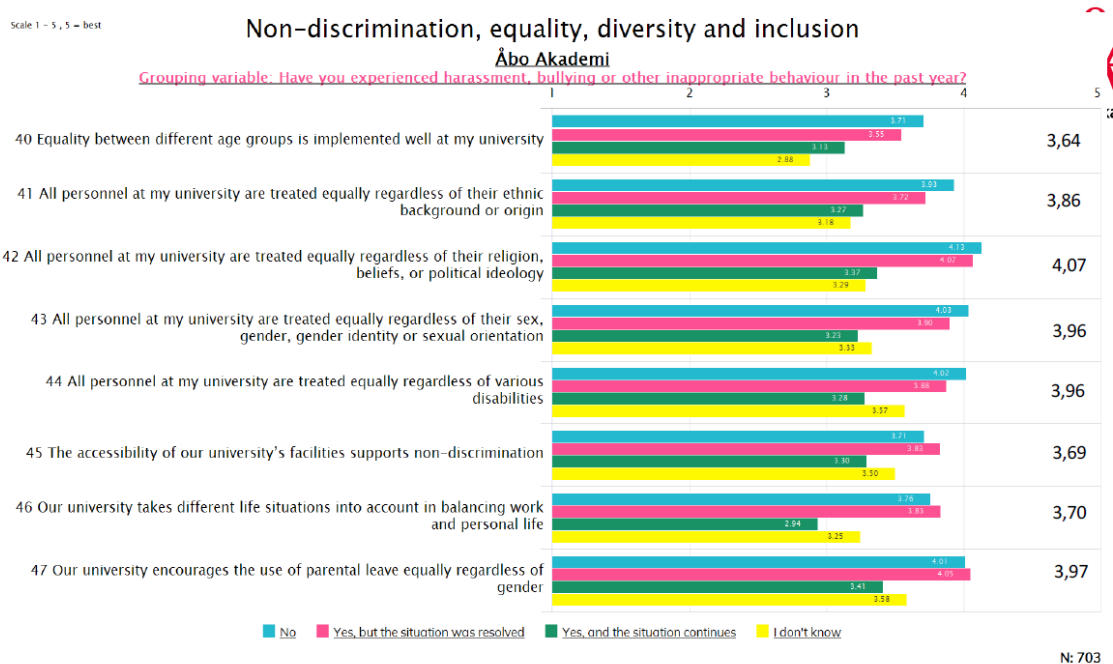
Kvinnornas andel av totala årsverken (1245)	58 %
Kvinnornas andel av årsverken ÅA (1139)	56 %
Kvinnornas andel av UP årsverken ÅA (711)	53 %
Kvinnornas andel av ÖP årsverken ÅA (428)	61 %
Kvinnornas andel av årsverken VÖS (106)	76 %
Kvinnornas andel av UP årsverken VÖS (88)	75 %
Kvinnornas andel av ÖP årsverken VÖS (18)	83 %



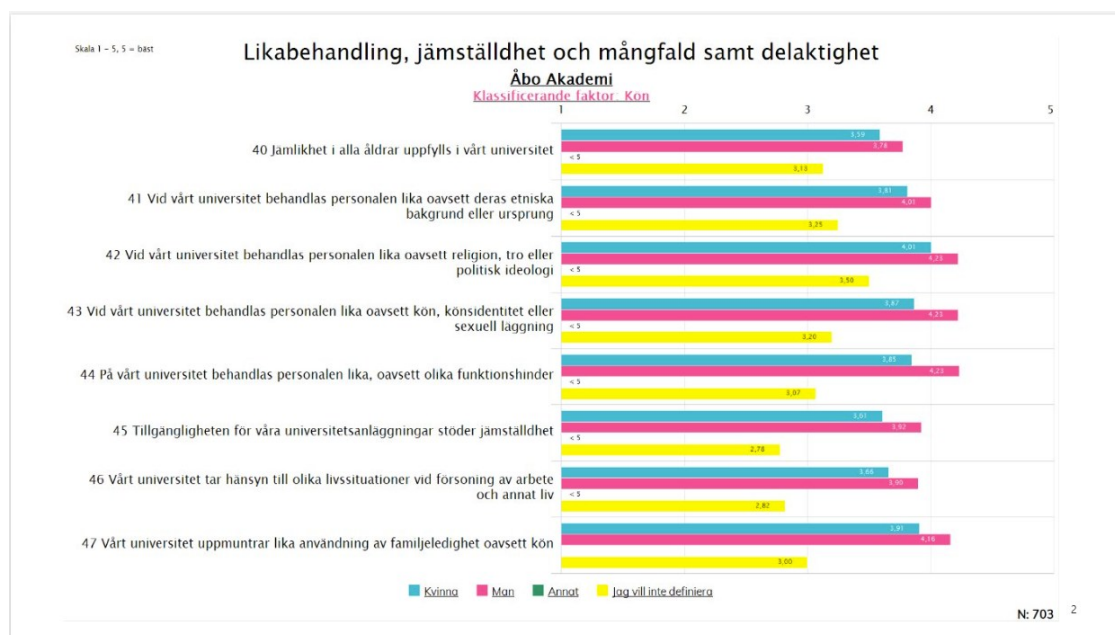
Tabell 15. Likabehandling, jämställdhet och mångfald samt delaktighet



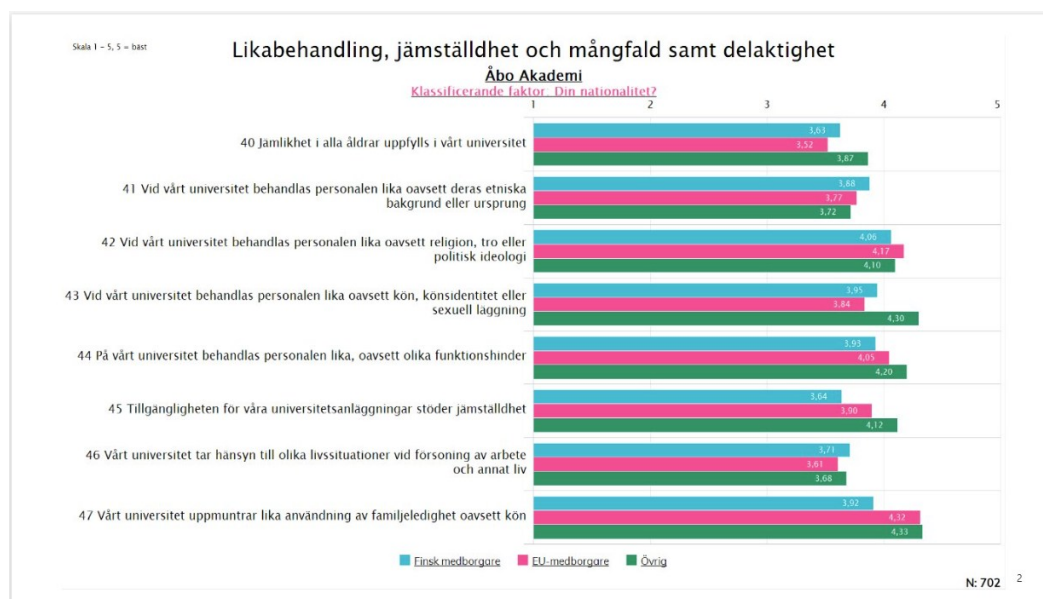
Tabell 16. Likabehandling, jämställdhet och mångfald samt delaktighet, personer som uppgett att de utsatts för trakasserier eller osakligt bemötande



Tabell 17. Likabehandling, jämställdhet och mångfald samt delaktighet enligt kön



Tabell 18. Likabehandling, jämställdhet och mångfald samt delaktighet, enligt nationalitet



Bilaga 2: Utvärdering av tidigare åtgärdsplans förverkligande

Utvärderingen visar hur väl åtgärderna i den förra planen genomförts. Effekter är svåra att mäta då kulturförändring och jämnare könsfördelning sker gradvis. Utbildning och aktiva insatser inom jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet är en fortlöpande process med antagandet att målinriktat arbete ger resultat över tid. Sekreteraren har följt upp, informerat och utvärderat åtgärderna, vilka sammanfattas nedan.

Beslutsfattande och ledarskapskultur

Målet var att förbättra informationen från ledningen samt främja öppenhet. Intranätssidan Ledning och beslutsfattande har uppdaterats med styrande organ och beslutsprocesser; rektors ärendelistor finns under Rektorsbeslut och enskilda beslut i verktyget DocSy. Öppenheten har stärkts genom nyhetsnotiser om beslut och ärenden. Studio Campus lanserades våren 2023.

Rekrytering och personalstruktur

Målet var att arbeta för en rekryteringsprocess som behandlar alla jämlikt, främja en jämnare könsfördelning bland universitetslärare, universitetslektorer, äldre universitetslektorer och professorer, särskilt inom de vetenskapsområden där kvinnor är underrepresenterade. Målet var också att öka mångfalden inom personalen och skapa en inkluderande arbetsmiljö samt erbjuda jämlika möjligheter för alla att avancera och att delta aktivt i verksamheten. Genom att erbjuda svenska kurser för de med annat modersmål än svenska ville organisationen skapa förutsättningar för avancemang och delaktighet.

Utbildningar om jämställd rekrytering har hållits (2022, 2024). Kort guide och återkommande utbildningar behövs.

Anställningsvillkor och lön

Målet var att analysera orsaker till högre andel kvinnor i visstids- och deltidsanställningar, att arbeta för en rättvis lönesättning och tydliggöra information om löneprocesser samt skapa gemensamma principer för belöningssystem.

Visstids-/deltidsanställningar: Rapportering av köns- och åldersstruktur påbörjad, men manuella processer försvårar arbetet. Systemutveckling krävs för enklare datauttag.

Lönesättning: Kontroll av arbetsbeskrivningar genomförd våren 2024, jämförelse av kravnivåerna planerad hösten 2024. Åtgärden påbörjad, men kravnivåerna blev inte jämförda och på grund av resursbrist och omställningsförhandlingar kommer det att utföras våren 2026.

Information: Tre informationsmöten om lönesättning hölls oktober 2023; material finns på intranätet. Åtgärden avklarad, uppdatering sker löpande.

Belöningssystem: Fakulteter ska kartlägga och rapportera sina system; gemensamma principer saknas. Det visade sig att ingen fakultet har belöningssystem i bruk.

Balansen mellan förvärvsarbete och familjeliv

Vårt mål var att skapa förutsättningar för en bättre balans mellan arbets- och privatliv samt att göra det mer attraktivt för män att ta ut föräldraledighet.

Åtgärden gällande en bättre balans mellan arbets-och privatliv kopplas till en större diskussion om arbetsbelastning som bör ske i samråd med högsta ledningen. Arbetsbelastningen finns med i ÅA:s verksamhetsplan. Åtgärden är påbörjad men inte avklarad.

På intranätets sida Ledighet och frånvaro finns information om föräldraledighet som lyder: " Vi vill vara en familjevänlig arbetsgivare och uppmuntrar samtliga föräldrar och vårdnadshavare att ta ut familjeledighet – och självklart också att vara hemma när barn upp till 10 år gamla är sjuka."

Diskriminering, trakasserier och hatretorik

Målet var att skapa en inkluderande och respektfull miljö, uppmärksamma minoriteters situation, tydliggöra hantering av osakligt bemötande samt synliggöra arbetet för jämställdhet och likabehandling.

Inkluderande miljö: Planerade workshops ersattes av en webbutbildning om antirasism (THL) i Moodle, vilken kommer att marknadsföras med början 2026.

Kartläggning: AKU 2023 inkluderade DEI-frågor; resultat används för förbättringsarbete.

Information: Intranätets sida om osakligt bemötande uppdaterad; utbildningen En trygg arbetsplats stöder åtgärden.

Synlighet: Jämställdhetskommittén informerar via intranät, nyhetsbrev och Yammer; kommunikationsplan och ny sida skapad.

Delaktighet: Workshops ordnades i samband med uppdateringen av den nya jämställdhetsplanen.

Lunchseminarier: Ett av jämställdhetskommitténs planerade lunchseminarium genomfört.

Arbetsförmåga, stödbehov och hälsa

Målet var att skapa en arbetsplats som beaktar arbetsförmåga, stödbehov och hälsa samt erbjuder tydlig information om de hjälpmedel som står till buds. Ett annat mål var att analysera könsskillnader i sjukfrånvaro.

Stödbehov: Intranätet har information om ergonomiska hjälpmedel och skärmglasögon. Behoven hos personer med nedsatt hörsel och syn kan ytterligare tas i beaktande vid planering av både utrymmen och verksamhet.

Chefskompassen: Verktuget för tidigt stöd är klart, men det gjordes ett beslut om att inte ta i bruk det.

Sjukfrånvaro: Rapporter beställdes från företagshälsovården.

Fysisk tillgänglighet: Information om vilorum, bönerum och rum för barnskötsel finns delvis på intranätet, men kan förbättras. Pågående arbete.

Upphandling: Checklista för digitala system skapad; fysisk tillgänglighet faller på fastighetsägare.

Digital tillgänglighet: Kollas vid upphandling; utlåtanden finns.

Mångfald: Planerat projekt för anonymiserade rekryteringar har inte genomförts då det i praktiken blir omöjligt att hålla anonymiteten vid rekrytering av akademisk personal i och med att de lämnar in sina artiklar för bedömning.

Avancemang: Språkkurser i svenska och finska erbjudna; obligatoriska kurser för internationell personal utreds. Koppling till den kommande språkinstruktionen behövs.

Mentorskap: Modell för nya chefer testad och utvärderad; handbok uppdateras innan implementering på bred front.

Representation: Intranätinformation om kommittéer och arbetsgrupper uppdateras. Pågående arbete.

Delaktighet: Kartläggning av verktyg för simultantolkning pågår.

Bilaga 3: Handlingsplan/personal

Samtliga åtgärder behöver inte genomföras inom alla delar av organisationen. I stället väljer varje fakultet och stödfunktion ut två till tre åtgärder som är mest relevanta för den egna verksamheten och där det finns störst behov eller utvecklingspotential.

7.1 Beslutsfattande och ledarskapskultur

Mål	Åtgärder	Ansvariga parter
Att främja en arbets- och studiemiljö där ÅA strävar efter mångfald i roller och representation.	Sträva till att arbetsgrupper, kommittéer, kommissioner, förtroendeorgan samt fakultets- och institutionsråd representerar olika kön, språk, erfarenheter och bakgrunder. För att stöda detta skapas checklistor. Utveckla och uppdatera stöd och lösningar som underlättar genomförandet av flerspråkiga möten och informationstillfällen, till exempel genom guider, mallar och tekniska funktioner.	Fakulteter Institutioner Enheter för stöd och administration Jämställdhetskommittén Kommunikation
Att chefer, ledare och lärare har relevant kunskap om jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet.	Vid introduktion av nya chefer, ledare och lärare ska de ingå utbildning i jämställdhet, likabehandling, inkludering och tillgänglighet som ger praktiska verktyg för att identifiera och motverka diskriminering samt skapa inkluderande lär- och arbetsmiljöer.	Fakulteter Institutioner Personalservice Jämställdhetskommittén
Att ÅA:s beslut fattas på transparenta grunder där relevansen av jämställdhet och icke-diskriminering beaktas och vid behov motiveras.	Infoga formuleringar om jämställdhet och icke-diskriminering i ÅA:s styr- och riktgivande dokument där relevant, för att säkerställa att dessa perspektiv beaktas i beslutsfattandet.	Fakulteter Institutioner Enheter för stöd och administration Strategisk planering och verksamhetsledning Jämställdhetskommittén

7.2 Anställningsformer och personalstruktur

Mål	Åtgärder	Ansvariga parter
Att förtydliga information om stöd och resurser för icke-anställda forskare och doktorander.	Publicera en sida på intranät om stöd och resurser för icke-anställda forskare och doktorander.	Personalservice Forskningsråd Forskningservice Forskarskolan

7.3 Lönesättning

Mål	Åtgärder	Ansvariga parter
Att arbeta för att minska eventuella oskäligen löneskillnader kopplade till kravnivåer.	Personalservice ser över samtliga kravnivåer för att identifiera och åtgärda eventuella oskäligen löneskillnader.	Personalservice
Att chefer får ytterligare stöd i att utföra löneutvärderingssamtal.	Skapa en checklista som ett komplement till löneutvärderingssamtal enligt universitetets löneutvärderingssystem för att identifiera och motverka omedvetna bias kopplade till kön, ålder och bakgrund.	Personalservice

7.4 Balans mellan yrkesliv och privatliv

Mål	Åtgärd	Ansvariga parter
Att arbetsplatsen verkar för en rimlig och rättvis arbetsfördelning.	Synliggör osynliga arbetsuppgifter och dokumentera dem i arbetsplanerna och verka för en rättvis och gemensam fördelning av dessa uppgifter.	Fakulteter Institutioner Personalservice
Att arbetsplatsen tar hänsyn till olika livssituationer för att underlätta balansen mellan arbete och privatliv, till exempel genom tydliga processer för att förlänga visstidsanställningar vid familje- eller längre sjukledighet.	Skriv in tydliga principer för förlängning av visstidsanställning vid familjeledighet och längre sjukledigheter i personalreglementet.	Personalservice

7.5 Arbetsförmåga, behov av stöd och hälsa

Mål	Åtgärder	Ansvariga parter
Att erbjuda metoder som stöder arbetsförmågan samt öka kunskapen hos medarbetare och chefer om faktorer som främjar god arbetsförmåga.	Ta i bruk en modell för "Anpassat arbete" som innebär att arbetsuppgifter tillfälligt anpassas så att en medarbetare kan fortsätta arbeta trots sjukdom eller skada. Utbildningstillfällen/workshoppar där medarbetare och chefer får praktiska exempel och verktyg för att förstå och stärka faktorer som främjar god arbetsförmåga (minst två per år).	Personalservice Fakulteter Institutioner Enheter för stöd och administration Personalservice
	Arbetsuppgifter, befogenheter och förväntningar definieras tydligt i olika roller, särskilt för chefer,	Personalservice Fakulteter Institutioner

	direktörer och akademisk personal med kombinerade uppdrag.	Enheter för stöd och administration
	Utreda möjligheten till serviceansvariga för olika funktioner med tydligt mandat att utveckla, samordna och ta helhetsansvar för tjänster, i syfte att skapa mer effektiva och avlastande stödstrukturer för verksamheten.	Personalservice och arbetsgrupp

7.6 En tillgänglig arbetsmiljö

Mål	Åtgärder	Ansvariga parter
Att förbättra informationen om byggnaders tillgänglighet.	Tillgänglighetsutlåtanden till campus olika fastigheter uppgörs.	Campusutveckling

7.7 Trygghet, respekt, likabehandling och inkludering

Mål	Åtgärder	Ansvariga parter
Att skapa en jämlik och trygg arbets- och studiemiljö som präglas av respekt och inkludering och är fri från diskriminering.	Obligatorisk självstudiekurs om respekt och inkludering (Institutet för hälsa och välfärd har en webbutbildning om antirasism för yrkespersoner).	Chefer och medarbetare
Att ÅA har tydliga och väl synliga processer för att hantera digitala trakasserier, så att digitala angrepp bemöts snabbt och professionellt och bidrar till en trygg arbetsmiljö.	Publicera information om processerna vid trakasserier, hot och näthat på intranätsidan om osakligt bemötande och trakasserier. Information om sidan ges vid introduktion för nyanställda samt vid introduktion för nya doktorander.	Personalservice Forskningsservice