



Åbo Akademis plan för jäm- ställdhet, likabehandling och tillgänglighet –Arbetsgivare



2022–2024

Åbo Akademis plan för jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet – Arbetsgivare, 2022–2024

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
2. Juridisk grund	5
3. Kartläggningar, analyser och arbetet med planen	6
4. Nulägesanalys och mål	7
4.1 Beslutsfattande och ledarskapskultur	8
4.2 Rekrytering och personalstruktur	8
4.3 anställningsvillkor och lön	9
4.4 Balansen mellan förvärsarbete och familjeliv	11
4.5 Diskriminering, trakasserier och hatretorik	12
4.6 Arbetsförmåga, stödbehov och hälsa	13
4.7 En tillgänglig arbetsmiljö	14
5. Åtgärdsplan	15
6. Källförteckning	20
Bilaga 1	20
Bilaga 2	21

1. Inledning

Vid Åbo Akademi ska likabehandling, jämställdhet, delaktighet, hälsa, karriärvägar, flexibilitet och ansvar utgöra självklara aspekter av en dynamisk studie- och arbetsmiljö

ÅA arbetar för att främja likabehandling och jämställdhet genom att identifiera faktorer och strukturer som motverkar eller skapar ojämlikhet och orättvis behandling. Syftet med jämställdhets-, likabehandlings- och tillgänglighetsplanen (JLT) är att formulera mål och åtgärder som bidrar till att undanröja hinder för jämställdhet, jämlikhet och rättvis behandling.

Olika diskrimineringsgrunder som kön, könsidentitet, könsuttryck, nationalitet, etnicitet, ålder eller funktionsvariation samverkar och förstärker ibland varandra. Vid analys av insamlat material och vid planering av åtgärder har detta beaktats.

Delaktighet är en grundläggande förutsättning för motivation, kvalitet och effektivitet i arbetet, som tar sig uttryck i allt ifrån inkluderande pedagogik till rätten att bli hörd och delta i beslutsprocesser som påverkar det egna arbetet. Arbetet med jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet bidrar till att FN:s globala hållbarhetsmål uppnås.

Jämställdhetskommittén följer regelbundet upp hur de i JLT planen fastslagna målen och åtgärderna förverkligas och utvärderar effekten av dem. Målet är att skapa en miljö som är tillgänglig för alla utan diskriminering, rasism och sexism där personal och studenter behandlas jämlikt, och där alla tryggt kan delta i all verksamhet.

Den del av planen som gäller jämställdhet och likabehandling har utarbetats av jämställdhetskommittén. Till kommitténs medlemmar hör representanter för personal och studenter. Den del av planen som gäller tillgänglighet har utarbetats av Utbildningsservice.

Planen omfattar följande tematiska delområden:

- Beslutfattande och ledarskapskultur
- Rekrytering och personalstruktur
- Anställningsvillkor och lön
- Balansen mellan förvärvsarbete och familjeliv
- Diskriminering, trakasserier och hatretorik
- Arbetsförmåga, stödbehov och hälsa
- En tillgänglig arbetsmiljö

2. Juridisk grund

Planen för jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet grundar sig på de lagstadgade skyldigheter som anges i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, med ändringar t.o.m. 915/2016) och diskrimineringslagen (1325/2014).

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att förbättra kvinnors ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Varje arbetsgivare ska på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen i arbetslivet. För främjande av jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter:

- 1) verka för att lediga befattningar söks av både kvinnor och män
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa uppmärksamhet vid arbetsarrangemangen
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön

En jämställdhetsplan ska innehålla:

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter
- 2) åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras
- 3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts samt av resultaten

Enligt diskrimineringslagen (1325/2014) får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Lagen innehåller också bestämmelser om främjande av likabehandling. Diskrimineringsombudsmannen, arbetarskyddsmyndigheterna samt diskriminerings- och jämställdhetsombudsmannen övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen.

Med diskriminering avses:

- 1) att någon behandlas mindre förmånligt än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation (direkt diskriminering)
- 2) att en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar någon jämfört med andra som utgör jämförelseobjekt, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet har ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga (indirekt diskriminering)
- 3) uppsåtlig eller faktisk kränkning av en persons eller människogrupper värdighet och integritet så att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv stämning skapas (trakasserier)
- 4) instruktioner eller befallningar att diskriminera

Enligt diskrimineringslagen ska utbildningsanordnare och arbetsgivare i all sin verksamhet målmedvetet och systematiskt främja likabehandling samt bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av läroanstaltens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

Tillgänglighet för byggnader och gårdar regleras av lagen om markanvändning och byggnad (132/1999) och Statsrådets förordning om byggnaders tillgänglighet (241/2017).

EU:s tillgänglighetsdirektiv om tillhandahållande av digitala tjänster syftar till att säkerställa att alla kan använda digitala tjänster oavsett deras funktioner eller situation. Direktivet har implementerats i Finland i Lagen om tillhandahållande

av digitala tjänster (306/2019). Arbetet med att ta fram ett tillgänglighetsdirektiv för EU grundar sig i sin tur i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. EU:s tillgänglighetsdirektiv (2016/2102) och lagen om tillhandahållande av digitala tjänster kräver att alla har lika tillgång till digitala tjänster.

Den finländska lagstiftningen (306/2019) främjar universell tillgång till digitala offentliga tjänster, sätter minimikrav för tillgänglighet och syftar till att förbättra kvaliteten på digitala tjänster. Lagen om tillhandahållande av digitala tjänster (306/2019) kräver att myndigheter gör sina digitala tjänster tillgängliga. Tillgänglighet är nära kopplad till WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) d.v.s. riktlinjer för tillgängligt webbinnehåll. Enligt den nya lagen ska webbsidor och mobilapplikationer uppfylla följande tre krav:

- Tjänsten och dess innehåll ska uppfylla tillgänglighetskraven. (I WCAG finns 49 kriterier på A- och AA-nivå som bör uppfyllas)
- Tillgängligheten ska utvärderas och i ett tillgänglighetsutlåtande ska man beskriva hur tillgänglig tjänsten och dess innehåll är samt beskriva de eventuella brister som finns
- Tjänsten ska innehålla en elektronisk kanal där användare kan lämna feedback om tillgängligheten. Feedbacken ska besvaras inom 14 dagar

För närvarande gäller kraven endast för myndigheter och organisationer som lyder under offentlig lagstiftning. (Läs mer på: [Regionförvaltningsverkets sida för tillgänglighet](#))

3. Kartläggningar, analyser och arbetet med planen

Material för kartläggningen av jämställdhets- och likabehandlingsläget vid Åbo Akademi har samlats in via ett flertal enkäter. Av största betydelse för arbetet har *Enkät om jämställdhet och likabehandling vid Åbo Akademi 2020* varit. Enkäten arbetades fram av jämställdhetskommittén i samarbete med expertis från ämnena genusvetenskap, minoritetsstudier och programmet *social exclusion*. Enkäten för personal var öppen för alla anställda (inklusive doktorander) och forskare med avtal för icke-anställda (stipendiater) under tiden 7-20.10.2020. Antalet respondenter i enkä-

ten var 413 varav 23 kom från stipendiater. Inbjudan att svara på undersökningen sändes till 1431 personer varav 250 stipendiater. Enkäten innefattade följande delar: bakgrundsuppgifter, stämningen på ÅA, hur likabehandling förverkligas på arbetsplatsen, diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen, hatretorik och öppna frågor. I enkäten definierades vad som avsågs med diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen samt hatretorik. Respondenterna fick definiera ifall de hörde till en minoritetsgrupp samt namnge den frivilligt. I enkäten fanns också länkar till ÅA:s anvisningar för hantering av osakligt bemötande och trakasserier och till blanketten för anmälningar av osakligt bemötande och trakasserier. Enkätens frågor kan du bekanta dig med i bilaga 2. Som underlag till kartläggningen har även delar av den så kallade pulsmätningen *Erfarenheter av distansarbete i samband med COVID-19 2020* använts. Pulsmätningen som riktades till personal (anställda och personer med avtal för icke-anställda) var öppen 2-12.6.2020 och gav 485 svar. Antalet anställda i juni var 1204. Pulsmätningen innefattade bland annat basuppgifter om könsidentifikation samt arbetsuppgifter och kartlade arbetsförhållandena under distansarbetsperioden i samband med COVID-19. Från pulsmätningen har bland annat material som berör ledarskap och välbefinnande i arbetet använts. Även delar av Arbetsklimatundersökningen 2019 har incorporets i analysen. Också den här enkäten innefattade basuppgifter om bland annat könsidentifikation och arbetsuppgifter som gav möjlighet till mera ingående analyser av skillnader mellan olika grupper av anställda i fråga om det upplevda arbetsklimatet. Från den här enkäten har bl.a. material om välbefinnande i arbetet bland olika grupper använts. För en översikt av jämställdhetsläget när det gäller representation i ledande organ, anställning och löner har intern statistik använts.

I arbetet med att analysera enkätsvaren har valts att identifiera problemområden. Utöver att endast se på skillnader mellan dem som identifierar sig som män, kvinnor eller annat, mellan dem som tillhör en minoritetsgrupp och dem som inte tillhör en minoritet, har de svarande även jämförts på basis av både kön och minoritets- eller icke-minoritetsstillhörighet. Även ålder har tagits med i analyserna.

På basis av det insamlade enkätaterialet och med utgångspunkt i erfarenheter av arbete med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor vid olika enheter inom ÅA har jämställdhetskommittén vid ÅA sammanställt en översikt över områden i behov av åtgärder och utarbetat ett första utkast till ett åtgärdsprogram. Åtgärdsprogrammets fokusområden, mål och åtgärder har presenterats vid en workshop med representanter för undervisande personal, övrig personal, arbetarskyddet, Personalservice, fackliga representanter och internationell personal samt personal från ämnena genusvetenskap, minoritetsstudier och magisterprogrammet *social exclusion* som tidigare deltagit i arbetet med jämställdhets- och likabehandlingsenkäten. Under workshoppen har åtgärdsprogrammet och dess punkter diskuterats och utvecklats och på basis av workshoppens resultat har ytterligare mål och åtgärder tagits fram.

Nedan presenteras en översikt över jämställdhets- och likabehandlingsläget vid ÅA som arbetsplats med fokus på problemområden¹ och mål. Efter det följer en sammanställning i form av en åtgärdsplan.

4. Nulägesanalys och mål

Åbo Akademi arbetar för att främja och garantera likabehandling samt för att undanröja diskriminering. Likabehandling är en rättighet som gäller alla. Arbetet för jämställdhet, lika möjligheter och likabehandling handlar om att skapa en arbetsmiljö som är fri från diskriminering och där mångfald respekteras. En bra arbetsmiljö spelar en viktig roll för att studenter och personal ska känna sig trygga och väl till mods och för att de ska trivas med sitt arbete och prestera bra.

Bland de som fyllde i enkäten om jämställdhet och likabehandling vid Åbo Akademi ansåg de flesta, 84,8 %, att främjandet av jämställdhet och likabehandling uppfattas som viktigt vid ÅA. Den jakande svarsprocenten varierar dock beroende på bakgrundsfaktorer. Bland de svarande som identifierar sig som kvinnor tillhörande en minoritet, var den jakande svarsprocenten 74,3 %.

¹ Problemområden så som de definierats via de personalenkäter som använts som underlag för arbetet med planen samt utgående ifrån diskussioner under workshoppen för diskussion av åtgärdsprogram till den nya JLT planen.

I de öppna text-svaren framkom tankar om att diskussionen om jämställdhet och likabehandling vid ÅA i första hand rör sig om en imagefråga som aktualiseras vid vissa tillfällen. Det man önskar sig är bättre identifikation av problem och uppföljning av åtgärder. Vid ÅA arbetar man kontinuerligt med frågor som gäller jämställdhet och likabehandling. Arbetet med jämställdhets- och likabehandlingsplanen har emellertid visat på att arbetet inte alltid är tillräckligt synligt. Enkäten och workshoppen har gett en viktig inblick i frågor som personalen uppfattar som centrala och som därför behöver lyftas fram och åtgärdas.

4.1 Beslutfattande och ledarskapskultur

Kvinnor och män är för tillfället nästan jämnt representerade på flertalet nivåer av beslutsfattandet inom Åbo Akademi, men det förekommer variationer beroende på organ. Styrelsens (delvis) och fakultetsrådets sammansättning bestäms genom val, vilket betyder att könsrepresentationen inte kan påverkas ifall inte kvotering införs.

- I ÅA:s styrelse 2018–2020 utgjorde kvinnorna 60 % (2014–2015: 30 %, 2016–2017 60 %)
- Av de ordinarie medlemmarna i universitetsskollegiet 2019–2021 utgjorde kvinnorna 50 % (2014–2015: 37,5 %, 2016–2018 29 %)
- I fakultetsråden utgör kvinnorna för tillfället i genomsnitt 50 % av de ordinarie medlemmarna (fakulteten för humaniora, psykologi och teologi 50 %, fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier 60 %, fakulteten för samhällsvetenskaper och ekonomi 40 %, fakulteten för naturvetenskap och teknik 50 %)
- I kommittéerna, kommissionerna, nämnderna och arbetsgrupperna utgör kvinnorna i medeltal 51 %. Andelen varierar emellertid från grupp till grupp
- I Rektors ledningsråd² år 2021 var andelen kvinnor 40 % medan Jämställdhetskommittén till 75 % bestod av kvinnor

Medan könsfördelningen är tämligen jämn är representationen på andra sätt skev. Under workshoppen framkom att personal med utländsk

²I rektors ledningsråd ingår rektor, vice rektorerna, rektor i Vasa, dekanerna och direktören för universitetsservice och CLL samt överbibliotekarien.

bakgrund ofta uppfattar att de inte är representerade i viktiga organ och att arbetet i organen inte blir tillgängligt för dem. Här finns variationer mellan fakulteterna och uppfattningen om delaktighet är långt kopplat till möjligheten att kommunicera på engelska. Redan här aktualiseras frågan om språkkurser för personalen, vilket vi återkommer till under följande fokusområde. Det finns en förståelse för det svenska språkets betydelse vid ÅA, men också ett klart behov av att ges möjlighet att lära sig svenska så att man kan bli mera delaktig i arbetet.

I arbetsklimatundersökningen 2019 och i diskussioner vid workshoppen framkom att personalen uppfattar att man inte har möjlighet till interaktion med universitetets ledning. Man uppfattar också att det är svårt att påverka beslutsfattandet vid universitet via de kanaler som finns och att informationen om hur beslutsprocesserna i olika ärenden ser ut är svårtillgänglig.

Mål

- Tydlig information på intranätet kring beslutsfattande och om möjligheter till delaktighet i beslutsprocesser
- Öppenhet och allmän kommunikation från ledningen

4.2 Rekrytering och personalstruktur

I **augusti 2020** var 57,8 % av personalen vid Åbo Akademi kvinnor (2016 var motsvarande siffra 51 %). Som framgår i tabell 1, varierar könsfördelningen inom olika områden. Av fakulteterna har FSE den jämnaste könsfördelningen med 53,7 % kvinnor. Vid FPV är 73 % av personalen kvinnor medan motsvarande siffra för FNT är 34,5 %.

	Antal anställda	Andel kvinnor (%)
ÅAB, CLL	128	78.0%
Universitetsservice	233	62.7%
FHPT	133	65.4%
FPV inkl. VÖS	233	73.0%
FSE	121	53.7%
FNT	339	34.5%

Könsfördelningen i flera av grupperna med undervisande personal är också ojämn (tabell 2). Den grupp som sticker ut som speciellt kvinnodominerad (72 %) är universitetslärare (2013: 65,8 %, 2016: 69,7 %), medan 33,3 % av professorerna är kvinnor (2009: ca 26 %, 2013: 24,1 %, 2016: 22,4 %). Bland akademilektorer och forskare är könsfördelningen jämnare: kvinnornas andel av akademilektorerna är 40,3 % och av alla forskare 50,6 %. Bland den övriga forskande och undervisande personalen är könsfördelningen 43,7 % män och 56,3 % kvinnor. Bland den övriga personalen är könsfördelningen 38 % män och 62 % kvinnor.

	Män (%)	Kvinnor (%)
Universitetslärare	28.0%	72.0%
Akademilektor	59.7%	40.3%
Professor	66.7%	33.3%
Forskare	49.4%	50.6%
Övrig undervisande och forskande personal	43.7%	56.3%
Övrig personal (administrativ personal, forskningsbiträden, kursassistenter, teknisk personal)	38.0%	62.0%

Den ojämna könsfördelningen inom vissa enheter och personalgrupper visar på ett behov att se över både rekryteringsprocesser och karriärmöjligheter. På den här punkten är inte bara en jämnare könsfördelning utan även en större mångfald överlag något att eftersträva. Under workshoppen framkom att en del anställda med internationell bakgrund tycker att de behöver jobba hårdare än andra för att t.ex. kunna få fortsatt anställning och möjlighet att avancera i karriären. Samtidigt uppfattar de att det inte i nuläget finns möjlighet att lära sig svenska via kurser, ordnade av arbetsgivaren på arbetstid, för att på så sätt både kunna bli mera delaktig i verksamheten och öka sina chanser till avancemang.

I resultaten från enkäten om jämställdhet och likabehandling kan läsas in ett behov av att granska rekryteringsprocesserna. 27 % av dem som besvarat enkäten håller nämligen helt med om att likabehandling förverkligas i rekrytering av arbetstagare. På en skala från ett (håller inte alls med) till fem (håller helt med) ligger medelvärdet

på 3,82. Mest tillförsikt till att alla behandlas lika i rekryteringsprocessen har män som inte tillhör en minoritet. För dem ligger medelvärdet på 4,07 och 38 % håller helt med om att likabehandling förverkligas. Minst tilltro till systemet har kvinnor som tillhör en minoritet med ett medelvärde på 3,55 och 15,8 % som helt håller med om att likabehandling förverkligas. När det gäller rekrytering av personer i ledande ställning är osäkerheten om likabehandling förverkligas ännu större. Medelvärdet för alla svarande är 3,61 och 22,1 % håller helt med om att likabehandling förverkligas.

Mål

- Garantera en jämlik behandling i rekryteringsärenden
- Jämlika möjligheter för alla även i praktiken
- Jämnare könsfördelning speciellt bland universitetslärare, universitetslektorer, äldre universitetslektorer och professorer inom de vetenskapsområden där kvinnor är underrepresenterade
- Ökad mångfald inom personalen
- Bättre förutsättningar för personal med annat modersmål än svenska att tillägna sig tillräckliga kunskaper i svenska för att möta de språkkrav som finns för olika befattningar
- Bredare representation i olika organ

4.3 Anställningsvillkor och lön

Anställningsvillkoren vid universitet skiljer sig från andra arbetsplatser genom ett stort antal tidsbundna arbetsavtal. Vid universiteten finns dels befattningar inrättade för viss tid (doktorander och forskardoktorer), dels tidsbundna anställningar som hänför sig till forskningsprojekt eller annat projektbetonat arbete. Bland de tidsbundet anställda finns dessutom vikarier och anställda som sköter arbetsuppgifter medan rekryteringsprocess pågår. Av de tidsbundet anställda bland undervisande och forskande personal år 2020 utgjorde doktoranderna 33 %. Vid Åbo Akademi ser man regelbundet över tidsbundna anställningar tillsammans med huvudförtroendemännen för att säkra att de har en formell grund.

Vid ÅA har andelen kvinnor bland de tidsbundet anställda ökat. Enligt statistik för 2020 har 45 % av personalen vid ÅA en tidsbunden anställning. Kvinnor har 58,6 % av de tidsbundna avtalen, motsvarande siffra för 2017 var 50,8 %. Vikariat

utgör i medeltal 7,70 % av alla anställningar och 15 % av de tidsbundna anställningarna. Av vikariat sköts 23,8 % av män. Motsvarande siffra 2017 var 29,4 % så även här andelen kvinnor ökat. Deltidsarbete är vanligare bland kvinnor än bland män. I medeltal arbetar 14,2 % av personalen deltid. Av dem är 23,8 % män. Motsvarande siffra för 2017 var 33,3 % och således har skillnaden mellan könen ökat även här³.

Enligt jämställdhetslagen hör lönesättningen till de områden som särskilt bör uppmärksammas i en jämställdhetsplan. År 2020 hade kvinnorna i genomsnitt 11,5 % lägre lön än männen. Motsvarande siffra för år 2017 var 11,2 %. Skillnaden har därmed ökat en aning, men under en längre period har skillnaden klart minskat. År 2013 tjänade kvinnorna 11,5 % mindre än männen, år 2010 14 % mindre och år 2006 och 2008 15 % mindre. Beträffande lönen kan det konstateras att medellönen för kvinnor anställda vid ÅA i augusti 2020 var 3811 euro, medan motsvarande siffra för männen var 4082 euro. I oktober 2017 var medellönen 3520 respektive 3963 euro och i april 2013 2880 respektive 3352 euro.

³ The figures on part-time employees include staff who are on partial leave due to care leave.

Tabell 3. Löner i augusti 2020			
Kvinnor och mäns slutlöner i medeltal i vissa grupper			
Befattning	Kvinnor	Män	Kvinnornas lön av männens (%)
Forskande och undervisande personal			
Professor	6692	6982	95.85
Akademilektor	4907	4964	98.85
Forskardoktor	3622	3875	93.47
Universitetslärare	3745	3940	95.05
Forskare	3785	3829	98.85
Doktorand	2552	2595	98.34
Övrig personal			
Biträdande personal	2673	2884	92.68
Bibliotekspersonal	3298	3076	107.22
IT-personal	3587	3588	99.97
Förvaltningspersonal (exkl. ledning, direktör, rektor)	3366	3532	95.3
Förvaltningspersonal (ledning, direktör, rektor)		7613	
Fastighetsservice		2948	

De kvinnliga anställda har i de flesta ålders- och personalgrupper fortsättningsvis något lägre lön än de manliga anställda. Enligt den statistiska kartläggning som gjordes år 2013 är den största orsaken till löneskillnaden mellan män och kvinnor att de har olika arbetsuppgifter och befinner sig på olika kravnivåer. Skillnader i anställningsförhållandet har också en inverkan.

Tabell 3 nedan visar att kvinnor ofta har lägre lön även inom samma befattningsgrupp där arbetsuppgifterna torde vara desamma. Detta kan tolkas som om skillnaderna beror på kön.

Av tabell 3 framgår att de kvinnliga forskardoktorernas löner är ca 93 % av männens. Projektforskare och forskare, akademilektorer och doktorander har rätt så lika löner, men kvinnornas lön är något lägre. I kategorin övrig personal är skillnaden mest markant i befattningsgruppen biträdande personal, där kvinnornas lön är i medeltal ca 93 % av männens. Däremot är kvinnornas löner i grupperna bibliotekspersonal högre än männens, ca 107 %, och när det gäller IT-personal nästan lika.

Vad gäller lönetilläggen har det skett en stor förändring i fördelningen sedan 2010. Kvinnorna får numera över hälften av tilläggen. År 2010 fick de 37 %, i oktober 2017 61,8 % och år 2020 63,6 % av kravtilläggen. När det gäller prestationstilläggen har kvinnorna år 2020 mera än 50 % procent för kategorierna 1–3 (64,4 %, 56,4 % och 54,9 %), men 44,4 % för kategori 4.

Bland dem som besvarat jämställdhets- och likabehandlingsenkäten kan man lägga märke till en viss osäkerhet när det gäller huruvida likabehandling förverkligas vid lönesättning. På en skala från ett till fem ligger medelvärdet på 3,51. Störst tilltro till systemet har män som tillhör en minoritet med ett medelvärde på 3,96, minst tilltro har kvinnor som tillhör en minoritet med medelvärdet 3,24. Under workshoppen gav den internationella personalen uttryck för en misstro mot lönesystemet och i vilken mån likabehandling uppnås. Det finns klara direktiv för lönesättning, men ändå en osäkerhet kring hur kravnivåer och den personliga lönedelen fastställs. De nu existerande olika principerna för belöningsystem vid fakulteterna ses över – t.ex. hur publicering i högt rankade publikationer belönas eller hur studenter som examineras inom utsatt tid belönas. Att olika fakulteter verkar ha olika belöningsystem utöver den normala lönen uppfattas också som problematiskt.

Mål

- Att få vetskap om varför kvinnornas andel av visstids- och deltidsanställningarna är större än männens
- Rättvis lönesättning i alla personalgrupper oberoende av kön eller annan diskrimineringskyddad bakgrund
- Tydlig och tillgänglig information på intranätet om hur lönesättningen går till
- Gemensamma principer för belöningsystem

Tabell 4. Familjeledigheter under perioden 1.1–31.12.2019					
	Längd, dagar i medeltal			Längd, dagar i medeltal	
	Antal	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Faderskaps-lediga	22	22		32.6	
Moderskaps- och föräldra-lediga	32	4	28	86	162
Vårdlediga	21	6	15	50.7	127.3
Partiella familje-ledigheter	26	3	23		

4.4 Balansen mellan förvärvsarbete och familjeliv

Balansen mellan arbete och privatliv har betydelse för jämställdheten mellan könen. Genom jämställdhetslagen förbjuds indirekt diskriminering på grund av kön genom att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Kvinnor tar t.ex. i högre grad ut föräldraledighet än män (se tabell 4 nedan), vilket kan ha en negativ effekt på karriären.

Kvinnor väljer också i högre grad än män att arbeta deltid som en följd av familjeledigheter (se tabell 5). Bland tillsvidare anställda som jobbar deltid som en följd av familjeledigheter är andelen män ändå 37,5 %. Det här kan jämföras med tidsbundet anställda där motsvarande siffra är 0 %.

Tabell 5. Arbetar på deltid			
	Alla	Män (%)	Kvinnor (%)
Deltidsanställningar	14.2%	28.4	71.6
Tidsbundet anställda deltid	64.0%	28.4	71.6
varav orsak familjeledigheter (tidsbundet)	3.7%	0.0	100.0
Tillsvidareanställda deltid	36.0%	28.3	71.7
varav orsak familjeledigheter (tillsvidare)	13.3%	37.5	62.5

Enligt arbetsklimateundersökningen rapporterar kvinnor sämre balans mellan arbete och privatliv. Corona-pulsmätningen visar att kvinnor i chefsställning har svårast att få allt arbete utfört på arbetstid och uppfattar i högre grad än män i chefsställning att balansen mellan arbete och privatliv är svår att upprätthålla. På en skala från

ett (helt av annan åsikt) till fem (helt av samma åsikt) har kvinnliga chefer medelvärdet 2,88 och manliga chefer medelvärdet 3,44. Förhållandena under pandemin har ytterligare försvårat situationen för en del anställda. Här kommer även ålder och ekonomi in som möjliga faktorer. I de öppna svaren i enkäten påpekades att den som har eget hemmakontor och barn som klarar sig själva kan tänkas klara av distansarbete bättre än personer i en trångbodd småbarnsfamilj.

Uppfattningen bland den internationella personalen att man bör arbeta hårdare än andra och det har även en direkt inverkan på balansen mellan arbete och familjeliv. Under workshoppen diskuteras även vad Åbo Akademi kan göra för att bättre stödja regnbågsfamiljer och samtidigt göra ÅA till en attraktivare arbetsplats. Förslag om att utreda möjligheten till egna regler för bl.a. föräldraledigheter, regler som skiljer sig från FPA:s principer, presenterades.

Mål

- Förutsättningar för större balans mellan arbets- och privatliv
- Göra det mera attraktivt för män att ta ut föräldraledighet
- Mera stöd för kvinnliga chefer

4.5 Diskriminering, trakasserier och hatretorik

Uppfattningen om stämningen vid Åbo Akademi och tankar om i vilken mån man kan ge uttryck för olika minoritetspositioner varierar beroende på vem man frågar. De som identifierar sig som män och inte hör till en minoritetsgrupp uppfattar stämningen som godast och det är också de som rapporterar om minst fall av diskriminering. Överlag uppfattar de som identifierar sig som kvinnor och tillhör en minoritet, att stämningen är sämst. Det är även de som i störst utsträckning rapporterar att de har utsatts för hatretorik. Upplevelser av diskriminering är inte vanliga vid ÅA, men en del personer har upplevt diskriminering och upplevelserna är mera frekvent återkommande inom vissa grupper. Bland de som svarade på jämställdhets- och likabehandlingsenkäten hade 23,7 % bevitnat diskriminering eller trakasserier. De vanligaste formerna av diskriminering rör ålder (17,2 % har i någon mån upplevt diskri-

minering), kön/genus (13 %), språk (9,3 %) och hälsotillstånd (9,1 %). Ålder som grund för diskriminering är en upplevelse som alla grupper delar i någon mån. Det är också något alla åldersgrupper har gemensamt. Både yngre och äldre känner sig med andra ord tidvis diskriminerade på grund av ålder. Kvinnor och de som tillhör en minoritet upplever oftare än män utan minoritetstillhörighet att de diskriminerats på grund av kön eller genus. De som tillhör en minoritet rapporterar också ursprung och nationalitet och till en mindre grad även religion, facklig verksamhet och familjeförhållanden som orsaker till diskriminering. När det gäller vem man uppfattar att har utsatt en för diskriminering nämns kolleger och till en mindre grad chefer eller personer i chefsposition. Vanligt är också att man rapporterar att det finns strukturer som är diskriminerande. Vad det innebär öppnas delvis upp i text-svaren i jämställdhets- och likabehandlingsenkäten. Delvis verkar det ha att göra med normer som inte ifrågasätts och en arbetskultur som förutsätter att vissa personer på basis av t.ex. kön och ålder utför vissa uppgifter. Det handlar också om indirekta former av diskriminering och strukturer som gör det svårare för vissa grupper att avancera. En känsla av inte bli behandlad som person utan som representant för en grupp verkar också vara kopplad till frågan om diskriminerande strukturer. Likaså bristande flexibilitet i interna system som kan leda till stora processer kopplade till privata angelägenheter.

Jämställdhets- och likabehandlingsenkäten visar också på att det finns problem med informationen när det gäller anmälningar av diskriminering och trakasserier. Av dem som upplevt diskriminering och trakasserier och har gjort en anmälan meddelar 46,7 % att anmälan åtgärdats, 13,3 % att anmälan inte åtgärdats och 40 % att de inte vet om anmälan åtgärdats. Motsvarande siffror för dem som bevitnat diskriminering eller trakasserier och som har gjort en anmälan är 36,8 %, 21,1 % och 42,1 %. Även text-svaren berör problem med bristande information, men även en rädsla för att anmäla, eftersom man inte vet vad följderna kommer att bli. Tolkningen är att det finns okunskap bland personal i ledarskapsposition om hur den här typen av ärenden skall hanteras. Mera stöd behövs därmed för de som blivit utsatta för diskriminering, trakasserier eller osakligt bemötande.

Mål

- En studie- och arbetsmiljö som präglas av respekt och mångfald samt är fri från diskriminering
- Tydlig och lättillgänglig information om processen för hantering av osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier
- Uppdatering av modellen för anvisningar gällande osakligt bemötande, trakasserier och diskriminering så att näthat ingår
- Uppmärksamma minoritetspersonalens situation
- Arbetet med jämställdhet och likabehandling görs synligare i organisationen

4.6 Arbetsförmåga, stödbehov och hälsa

Åbo Akademi strävar efter att alla inom sitt arbete och i sina studier ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett funktionsvariation, sjukdom eller hälsotillstånd. Vid rekryteringen av personer till befattningar får inte hälsotillstånd, sjukdom eller utseende utan grundad anledning påverka beslutet. Om förändringar i hälsotillståndet inverkar på hur arbetsuppgifterna kan utföras måste detta först diskuteras enskilt med personen i fråga. Alla har också rätt att berätta eller låta bli att berätta om sin sjukdom eller orsaken till sjukledighet.

Hälsotillstånd eller sjukdomshistoria får alltså inte leda till diskriminering, men enligt jämställdhets- och likabehandlingsenkäten upplever en del att de diskrimineras på grund av sitt hälsotillstånd. Det här är speciellt påtagligt hos dem som tillhör en minoritet. Bland kvinnorna rapporterar 13,2 % att de i någon mån upplevt diskriminering eller trakasserier och bland männen är siffran hela

20,8 %. Arbetsklimatenkäten visar också på skillnader gällande kön eller könsidentifikation när det gäller välbefinnande i arbetet. De som identifierar sig som annat än man eller kvinna mår sämst, medan de som identifierar sig som män mår bäst. 2020 var antalet sjukfrånvarodagar per person för kvinnor var 5,5 dagar/år och för män 2,6. I en branschvis jämförelse har ÅA låg sjukfrånvaro, vilket delvis kan bero på att befintlig sjukfrånvarostatistik inte fångar upp all sjukfrånvaro. De sjukfrånvarodagar som registrerats i systemet består till största delen av sjukfrånvaro inom gruppen administrativ personal, varför det finns anledning att tro att sjukfrånvaro inom gruppen undervisande och forskande personal inte rapporterats på samma sätt. Skillnaden i antalet sjukfrånvarodagar enligt kön är dock så stor att det ger orsak för närmare utredning.

Att det vid ÅA finns personal i varierande åldrar ses som en rikedom. Medelåldern bland de anställda har först sjunkit och därefter stigit sedan 2010. År 2009 var medelåldern 41,5 år 2012 40,9, år 2016 44,5 år och år 2020 45 år. Tabell 6 ger en överblick av åldersfördelningen bland de anställda från 2010 till 2022.

Ett likadant bemötande garanterar inte alltid likabehandling eftersom människors behov och möjligheter avgörs av deras utgångslägen och livssituationer, vilka kan vara beroende av åldern. En persons ålder får emellertid inte inverka negativt på hur personen behandlas, men även på den här punkten visar jämställdhets- och likabehandlingsenkäten att upplevelser av diskriminering och trakasserier förekommer. Som redan påpekats är det här en upplevelse som personal i

Tabell 6. Utveckling av åldersfördelningen bland de anställda				
Åldersgrupp	Andel 2020 %	Andel 2017 %	Andel 2013 %	Andel 2010 %
-24	1.4	1.4	1.2	0.1
25-29	9.9	9.8	13.9	6.4
30-34	11.5	12.6	13.4	17.1
35-39	11.1	11.5	14.1	15
40-44	15.6	15.1	11.5	11.8
45-49	12.4	12	12.4	11.7
50-54	14.5	15.2	9.7	9.6
55-59	12	10.1	10.3	10.4
60-	11.6	12.3	13.5	18.1

någon mån delar och som både äldre och yngre är bekanta med.

Under workshopen framfördes tanken att all personal ska kunna använda sina resurser fullt ut, trots eventuella hinder. För att det här ska ske krävs konkreta stödformer

Mål

- En arbetsplats där beaktande av arbetsförmåga, stödbehov och hälsa är i fokus och där det finns tydlig information om hjälpmedel som finns att tillgå
- Att få vetskap om varför det finns stora skillnader i mäns och kvinnors rapporterade sjukfrånvarodagar

4.7 En tillgänglig arbetsmiljö

Fysisk miljö

Åbo Akademi strävar efter att den fysiska miljön ska fungera för alla. Enligt fastighetsstrategin ska ÅA ”skapa campus och fastigheter som är tillgängliga, öppna, inkluderande och inbjudande.” Den fysiska tillgängligheten har förbättrats över åren. Fastigheter har utrustats med t.ex. automatiska dörröppnare, hinderfria toaletter, ramper och porttelefoner, invahiss/hissar för personer med funktionsvariation och hörslina.

Den senaste systematiska kartläggningen av den fysiska miljön gjordes år 2011. Informationen om fysisk tillgänglighet i fastigheterna behöver utvecklas, systematiseras samt redogöras för på både externa och interna webben.

Mål

- Bättre information om byggnaders tillgänglighet
- Tillgängliga vilorum, rum för barnskötsel, dusch- och omklädningsrum samt bönerum
- Tillgänglighet beaktas vid upphandling av varor och tjänster

Digital miljö

Åbo Akademi arbetar med att skapa tillgängliga digitala miljöer på flera sätt. Främst genom att granska och testa olika program och applikationer samt kontrolleras att webben i mån av möjlighet följer principerna för webbtillgänglighet. Tillgänglighetsutlåtanden finns för de flesta program och applikationer. Ifall det finns brister i tillgängligheten noteras detta i utlåtandet och en motivering skrivs in. Det finns anvisningar för hur man kan

producera tillgängligt material till webben.

I och med digitaliseringen av offentliga tjänster har behovet av att dessa ska vara tillgängliga vuxit. Lagen som trädde i kraft 2019 har implementerats stegvis. ÅA:s webbplatser och tidsberedemedier (t ex ljudfiler och videor) ska fr.o.m. 23.9.2020 vara tillgängliga och fr.o.m. sommaren 2021 även mobila applikationer. Videor som används i undervisningen mer än ett läsår ska vara textade. När vissa tjänster är utmanande att göra tillgängliga på grund av tekniska tillkortakommanden skrivs ett tillgänglighetsutlåtande där det framgår vad som inte uppfyller lagkraven på t ex hemsidan, intranätet och Moodle. Tillgänglighetsfeedback från studenter, personal och kunder riktas till adressen: tillgangligt@abo.fi / accessible@abo.fi.

Mål

- Alla digitala miljöer är tillgängliga
- Alla digitala miljöer har tillgänglighetsutlåtanden på svenska och engelska

5. Åtgärdsplan

Åtgärdsplanens syfte är att stärka utvecklingen av jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet. **På intranätet** kan du följa med hur arbetet framskrider.

Sekreteraren för jämställdhetskommittén följer upp hur arbetet framskrider samt informerar och rapporterar om det. Sekreteraren ansvarar också för att en utvärdering görs av förverkligandet av de jämställdhets-, likabehandlings- och tillgänglighetsmål som är fastslagna i planen.

Uppföljningen sker vid träffar mellan ansvars- och kontaktpersonerna samt sekreteraren för jämställdhetskommittén och hålls 2 gånger/år eller tills en planerad åtgärd är genomförd, varefter åtgärden utvärderas i samma uppsättning.

4.1 Beslutfattande och ledarskapskultur			
Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Personalen uppfattar att det är svårt att påverka beslutfattandet vid universitet via de kanaler som finns och att information om hur beslutsprocesserna i olika ärenden ser ut är svårtillgänglig.	Tydlig information på intranätet kring beslutfattande och om möjligheter till delaktighet i beslutsprocesser.	Tydliggörande av hur olika beslutsprocesser går till och information om det via flera olika kanaler både på svenska och på engelska.	Ledningskansliet i samråd med kommunikation.
Personalen uppfattar att man inte har möjlighet till interaktion med universitetets ledning.	Öppenhet och allmän kommunikation från ledningen.	Minst en nyhet på intranätet, varannan vecka om beslut som fattats eller om i vilket skede i arbets-/ beslutsprocessen längre ärenden är, både på svenska och på engelska.	Ledningskansliet i samråd med kommunikation.
		Fortlöpande diskussionstillfällen ordnas gällande arbets-/ beslutsprocesser som pågår, både på svenska och på engelska.	Ledningskansliet i samråd med kommunikation.

4.2 Rekrytering och personalstruktur			
Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Den ojämna könsfördelningen inom vissa enheter och personalgrupper visar på ett behov att se över både rekryteringsprocesser och karriärmöjligheter.	Garanterar en jämlik behandling i rekryteringsärenden. Jämnare könsfördelning speciellt bland universitetslärare, universitetslektorer, äldre universitetslektorer och professorer inom de vetenskapsområden där kvinnor är underrepresenterade. Ökad mångfald inom personalen.	Utbildning av personal som handhar och påverkar vid rekryteringsärenden bl.a. i att skriva mer inkluderande annonser samt kompetensbaserad och inkluderande intervjuteknik. Nödvändig, saklig, positiv särbehandling som står i rätt proportion till de eftersträvade målen tas i bruk. Ett projekt/försök med "anonymiserad" rekryteringsprocess för övrig personal (inte tillämpligt på forskande personal). Granska existerande och utveckla nytt material om ÅA så att man attraherar sökande med olika bakgrund.	Personalservice.
	Jämlika möjligheter för alla även i praktiken.	Stöd för karriärutveckling för olika grupper: • språkkurser i svenska och finska, under arbetstid för personal med annat modersmål än svenska. • mentorering för stöd av karriärutveckling.	Personalservice.

Under workshoppen ⁴ framkom att personal med internationell bakgrund ofta uppfattar att de inte är representerade i viktiga organ och att arbetet i organen inte blir tillgängligt för dem.	Bredare representation i olika organ.	Tydlig information på intranätet (både på svenska och på engelska) om vilka arbetsgrupper, kommissioner och kommittéer det finns, och om deras arbete och om hur man kan visa intresse för att komma med i dessa.	Ledningskansliet i samråd med kommunikation.
		Information om vikten av bred representation för de som väljer representanter till olika organ och arbetsgrupper.	Personalservice.
		Skapandet av modeller för hur man leder och deltar i möten som är både på svenska och på engelska. Kartläggning av möjliga verktyg som kan användas för att underlätta översättningen av text och tal live under möten.	Kommunikation i samråd med Personalservice.

4.3 Anställningsvillkor och lön			
Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Deltidsarbete och tidsbundna anställningar är vanligare bland kvinnor än bland män.	Att få vetskap om varför kvinnornas andel av visstids- och deltidsanställningarna är större än männens.	En utredning av orsakerna till deltidsanställningar samt analys av köns- och åldersstrukturer bland deltidsanställningarna samt en utredning om det förekommer skillnader mellan UP och ÖP.	Personalservice.
Kvinnor har i de flesta ålders- och personalgrupper fortsättningsvis något lägre lön än de manliga anställda.	Rättvis lönesättning i alla personalgrupper oberoende av kön eller annan diskrimineringskyddad bakgrund.	Löneskillnaderna inom organisationen ses över och oskäliga skillnader åtgärdas.	Personalservice.
I enkäten och under workshoppen uttrycktes osäkerhet ifall likabehandling förverkligas vid lönesättning. Likaså fanns det okunskap om hur lönen fastställs.	Tydlig och tillgänglig information på intranätet om hur lönesättningen går till.	Informationstillfällen om lönesättning ordnas.	Personalservice.
Det finns olika informella belöningssystem vid fakulteterna, vilket skapar avund och misstankar om ojämlik behandling.	Gemensamma principer för belöningssystem.	Belöningssystemen vid olika fakulteter ses över och gemensamma principer tas fram.	Fakulteterna i samråd med Personalservice.

⁴ Åtgärdsprogrammets fokusområden, mål och åtgärder har presenterats vid en workshop med representanter för undervisande personal, övrig personal, arbetarskyddet, Personalservice, fackliga representanter och internationell personal samt personal från ämnena genusvetenskap, minoritetsstudier och magisterprogrammet *social exclusion*.

4.4 Balansen mellan förvärvsarbete och familjeliv

Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Kvinnor (speciellt kvinnliga ledare) rapporterar sämre balans mellan arbete och privatliv i de enkäter som planen grundar sig på.	Förutsättningar för större balans mellan arbets- och privatliv. Göra det mera attraktivt för män att ta ut föräldradighet.	Modeller, utbildning och coachning som stöder en bättre balans mellan arbets- och privatliv. Via positivt formulerad information göra det mera attraktivt för män att ta ut föräldradighet .	Personalservice i samråd med kommunikation.

4.5 Diskriminering, trakasserier och hatretorik

Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Kvinnor och de som identifierar sig som tillhörandes en minoritet upplever oftare än andra att de diskriminerats på grund av kön eller genus. En känsla av inte bli behandlad som en individ, utan som representant för en grupp verkar också vara kopplad till frågan om diskriminerande strukturer.	En studie- och arbetsmiljö som präglas av respekt och mångfald samt är fri från diskriminering. Uppmärksamma minoritetspersonalens situation.	Tematiska workshops för all personal: Diversity, equity and inclusion. En kartläggning av minoritetspersonalens upplevelse av bemötande.	Personalservice.
Det förekommer osäkerhet kring att anmäla osakligt bemötande eller diskriminering, eftersom man inte vet vad följderna kommer att bli. Bara hälften av de som anmält osakligt bemötande eller diskriminering vet att anmälan åtgärdats.	Tydlig och lättillgänglig information om processen för hantering av osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier.	Förtydligande av informationen om processen för hantering av osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier ses över och görs tillgänglig för alla.	Ledningskansliet i samråd med Personalservice.
Det finns inte för tillfället anvisningar för hur trakasserier på nätet ska hanteras.	Anvisningar för hantering av trakasserier på nätet.	Uppdatering av modellen för anvisningar gällande osakligt bemötande, trakasserier och diskriminering så att näthat ingår.	Ledningskansliet i samråd med Personalservice.
Arbetet för jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet saknar synlighet.	Arbetet för jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet är väl synligt i organisationen.	Verksamheten görs mera synlig via de kanaler som organisationen använder för kommunikation.	Jämställdhetskommittén i samråd med Kommunikation.

4.6 Arbetsförmåga, stödbehov och hälsa

Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Enligt jämställdhets- och likabehandlings-enkäten upplever en del att de diskrimineras på grund av sitt hälsotillstånd. Det här är speciellt påtagligt hos de som identifierar sig tillhöra en minoritet.	En arbetsplats där beaktande av arbetsförmåga, stödbehov och hälsa är i fokus och där det finns tydlig information om hjälpmedel som finns att tillgå.	Genomgång och komplettering av information om hjälpmedel. Information om stöd för personal med läs- och skrivsvårigheter. Fokus på implementeringen av planen för tidigt stöd.	Personalservice, arbetarskyddet.
Jämfört med männen har kvinnor nästan dubbelt fler registrerade sjukfrånvarodagar per år.	Att få vetskap om varför det finns stora skillnader i mäns och kvinnors rapporterade sjukfrånvarodagar.	En utredning av orsakerna till skillnaderna mellan mäns och kvinnors rapporterade sjukfrånvarodagar.	

4.7 En tillgänglig arbetsmiljö

Nuläge	Mål	Åtgärder	Ansvarig
Informationen om fastigheter och undervisningsutrymmens fysiska tillgänglighet är bristfällig.	Bättre information om byggnaders tillgänglighet.	Systematisk kartläggning av den fysiska miljön.	Fastighetservice och upphandlingsstöd.
	Tillgängliga vilorum, rum för barnskötsel, dusch- och omklädningsrum samt bönerum.	Information om var vilorum, rum för barnskötsel, dusch- och omklädningsrum samt bönerum finns, görs tillgängligt för alla.	Fastighetservice och upphandlingsstöd i samråd med arbetarskyddet.
	Tillgänglighet beaktas vid upphandling av varor och tjänster.	Checklista för upphandling skapas.	Fastighetservice och upphandlingsstöd i samråd med jämställdhetskommittén.
ÅA:s digitala miljöer har tillgänglighetsutlåtanden på svenska och engelska.	Alla digitala miljöer är tillgängliga.	Tillgänglighet beaktas vid upphandling av digitala varor och tjänster.	ICT-service och upphandlingsstöd i samråd med jämställdhetskommittén.
I dagens läge uppfyller inte ÅA:s digitala miljöer i sin helhet tillgänglighetskriterierna.	Alla digitala miljöer har tillgänglighetsutlåtanden på svenska och engelska.	Vid ibruktage av nya digitala miljöer och verktyg skrivs tillgänglighetsutlåtande på svenska och engelska.	Systemansvarig och tillgänglighetshandledaren.

6. Källförteckning

Diskrimineringslag 1325/2014

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986

Lag om tillhandahållande av digitala tjänster 306/2019

Markanvändnings- och bygglag (132/1999)

Statsrådets förordning om byggnaders tillgänglighet (241/2017)

Bilaga 1

Utvärdering av tidigare åtgärdsplan

Det är en konst att ställa rätt mål och formulera tydliga åtgärder för att nå till det önskade målläget. Vid analys av den förra planens åtgärdsplan kunde vi konstatera att en del av målen och åtgärderna var otydliga, vaga, inte mätbara eller för vida för att riktigt kunna greppas. Ansvarspersonerna hade inte alla gånger uppfattat vad de förväntades uppnå eller göra.

Det hade behövts mera dialog och samverkan mellan jämställdhetskommittén och de aktörer som i organisationen utnämns till ansvarspersoner för olika åtgärder. Ansvarspersonerna ska i fortsättningen ges möjlighet att i samband med uppföljningen av åtgärdsarbetet, vid behov presentera anpassade åtgärder inom sina verksamhetsområden för att nå de gemensamma målen.

Det behöver finnas tydligt uttalade rutiner för jämställdhetskommitténs kontinuerliga uppföljning av utvecklingsarbetet. Uppföljningen sker vid träffar mellan ansvars- och kontaktpersonerna samt sekreteraren för jämställdhetskommittén. Träffarna bokas av sekreteraren för jämställdhetskommittén och hålls minst två gånger per år eller tills en planerad åtgärd är genomförd varefter åtgärden utvärderas i samma uppsättning.

I de följande ges en beskrivning av de åtgärder som ändå gjorts med förankring i den förra åtgärdsplanen.

Jämställdhet via rekrytering

Vid fakulteten för naturvetenskap och teknik har man ställt målet att öka antalet kvinnliga professorer från 8 till 12 innan utgången av 2024.

Arbetsvillkor och lön

Visstidsanställningarna följs fortsättningsvis upp kontinuerligt och oklara fall utreds. Också i övrigt bör anställningsvillkoren vara desamma för män och kvinnor. Principen betonades särskilt vid införandet av det nya lönesystemet vid universitetet.

Åbo Akademi har tecknat en försäkring för stipendiater och gästforskare med s.k. avtal för icke anställda. Det är frågan om en försäkring som ger grundläggande skydd åt de försäkrade och gäller vid oavlönat arbete. Försäkringen innehåller för närvarande:

Vårdkostnader med anledning av olycksfall, försäkringsbelopp 5000 euro, med självrisk 0 euro

Dödsfallsskydd med anledning av olycksfall, försäkringsbelopp 5000 euro, och

Ersättning för bestående men med anledning av olycksfall, försäkringsbelopp 20 000 euro.

Försäkringen utgör ett grundskydd och ersätter inte t.ex. stipendiaters skyldighet att försäkra sig hos MELA i de fall då förutsättningarna för detta uppfylls.

Speciellt löneskillnaderna mellan kvinnor och män i professorskategorin har följts upp. Resultatet har varit en mindre skillnad (2016 medellön män 6710€/mån, medellönkvinnor 6153€/mån. Augusti 2020 medellön män 6982, medellön kvinnor 6692).

Sammanjämkandet av förvärvsarbete och familjeliv

Principen om förlängning av anställningar för doktorander på grund av familjeledigheter togs i användning också vid Tenure track-anställningar.

Förebyggande av diskriminering på grund av kön

ÅA har använt sig av flera olika metoder för att bedöma förverkligandet av likabehandling på arbetsplatsen. Arbetsklimateundersökningens resultat har utnyttjats, arbetarskyddets och företagshälsovårdens arbetsplatsgranskningar, enkät för forskare (om etiska principer och professionellt ansvar, rekrytering, arbetsvillkor och fortbildning) diskussionsmöten med intressegrupper samt andra former för samverkan för personal beträffande arbetsmiljö och likabehandling. Bedömningen har också grundat sig på observationer gjorda via hantering av konflikter och svåra situationer som hanterats inom organisationen.

En större undersökning om förverkligandet av likabehandling har utförts under 2020. Undersökningen som genomfördes genom en enkät för både personal och studenter utgör grunden för den nya jämställdhets- och likabehandlingsplanen som gäller 2021–2023.

För att öka medvetenheten och utveckla kunskan- det och färdigheter hos personalen har det ordnats ett seminarium och ett flertal kurser med teman som handlat om jämställdhet, sexuella trakasserier, trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen. Följande seminarium/kurser har ordnats:

Seminarium

Hur kan vi på ÅA jobba mot trakasserier? - ett seminarium om teori och praktik för förändring för både studenter och personal 19.9.2018.

Kurser

Förbättra din arbetsmiljö och orka bättre - att känna igen, förebygga och hantera psykosociala belastningsfaktorer 21.11.2018, 6.2, 13.2, 4.3 och 6.6.2019.

Personalutbildning i hur hantera sexuella- och andra trakasserier för trakasserierombud, kontaktpersoner och utredare 7.11.2018.

Workshoppar om diversitet, rättvisa och inkludering

En serie workshoppar har planerats och beskrivning av innehållet finns på intranätet. En workshop hann hållas innan pandemin hindrade att ytterligare workshoppar ägde rum.

#metoo vid ÅA

Vid uppropet #övistoo vid Övningsskolans gymnasium i Vasa kunde observeras att det också vid ÅA hade förekommit kränkande särbehandling på grund av kön. Vid Övningsskolan ordnades diskussionstillfällen och utbildning för personal och studenter.

I samband med metoo-rörelsen öppnades en blankett för anonym anmälan, som var öppen under begränsad tid. Efter det gjordes anvisningar för hantering av osakligt bemötande och trakasserier (år 2018) samt en elektronisk blankett för anmälan (icke anonym).

En modell för hur man hanterar osakligt bemötande och trakasserier har gjorts upp och finns på intranätet.

En blankett för anmälan av osakligt bemötande och trakasserier har öppnats och finns länkad på intranätet.

På intranätet finns uppgifter om vem personalen kan kontakta i trakasserisituationer samt vem som är studenternas trakasserierombudsmän vid ÅA och vid Studentkåren.

Efter att en tidigare likabehandlingsplan trädde i kraft 2011 har jämställdhetskommittén försökt sänka tröskeln för anmälan av diskriminering genom att möjliggöra anonym via en e-blankett på nätet. En processbeskrivning och organisationsplan har utarbetats för att göra examinationsprocessen mer transparent. Dessa verktyg ska uppdateras kontinuerligt.

"Då *Instruktion för examination och bedömning* senast uppdaterades förtydligades och konkretiserades hela examinationsprocessen vid ÅA, inkl. specificeringar för alla olika examinationsformer. *Instruktion för examination och bedömning* kommer att uppdateras under 2021 enligt den process som utarbetats för ÅA:s styrdokument."

Instruktion för examination och bedömning finns på intranätet.

Information om likabehandling och mångfald vid Åbo Akademi bör tas med i chefs- och ledarskapsutbildningarna och i andra lämpliga kurser.

Bilaga 2

Enkät om jämställdhet och likabehandling vid Åbo Akademi 2020 Personal (skilt dokument).

