



UPPSALA
UNIVERSITET

Minnesanteckningar
Mötesdag
2021-03-02

1(5)

Referensgrupp för jämställdhetsintegrering

Tid: 08.00 – 10.00

Plats: zoom

Närvarande ledamöter:

Ordförande Åsa Cajander, rektorsråd för lika villkor

Cecilia Wejryd, Humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet

Karin Stensjö, Teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Eliane Forsse, HR-direktör

Nina Almgren, samordnare för jämställdhetsintegrering

Linn Boldt-Christmas, Doktorandnämnden

Alexandra Abde, Saco-S

Zekaria Rundasa, SEKO

Isis Lindfeldt, ST/TCO

Frånvarande ledamöter:

Aws Alkohaili, Uppsala universitets förenade studentkårer (UUFS)

Karin Forsberg Nilsson, Medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet

Sekreterare:

Åsa Cajander



Referensgrupp för jämställdhetsintegrering

Inledning av möte och presentationsrunda

Föredragande:
Åsa Cajander

Ordförande Åsa Cajander välkomnar de nya ledamöterna i referensgruppen. Ledamöterna delar med sig av sina önskemål och förväntningar på referensgruppens kommande arbete.

Uppföljning. Plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019, UFV 2016/418

Föredragande:
Nina Almgren

Nina presenterar resultat av uppföljningen.
Några saker som referensgruppen diskuterade var:

Utvärdering av genomförda jämställdhetsåtgärder

Forskning visar att kvaliteten på åtgärder har visat sig vara viktigare än kvantiteten liksom att åtgärder inriktade på organisatorisk förändring fungerar bättre än åtgärder riktade till kvinnor. I studien "Institutional variation and gender equality measures in the Nordic countries" (<http://kjonnsforskning.no/nb/2021/01/finland-har-faerre-likestillingstiltak-i-akademia-enn-norge-og-sverige>) är ett av resultaten att Finland har lika hög andel professorer som är kvinnor som Norge och Sverige, trots att Finland har genomfört färre åtgärder.

Främjandetekniker

Att använda främjandetekniker för att skapa en bra och inkluderande arbetsmiljö. Mer information här:
<https://www.jamstallt.se/docs/ENSU%20bekraftartekniker.pdf>

Lika villkorsdagen den 26 maj

Referensgruppen efterfrågar att presentationer filmas för att kunna inspirera och användas av andra som inte kan delta på LV-dagen.

Revidering av Anställningsordning för UU

Referensgruppen diskuterar om det ska finnas en motsvarande modell för bitr. universitetslektorat (BUL) som för professorer. I revideringen av Anställningsordning för Uppsala universitet, samma rutin vid rekrytering av bitr. universitetslektorer som vid professorsrekryteringar. Alltså att fakultetsnämnd går igenom alla ansökningar för att se efter om behöriga sökande av båda juridiska könen finns. Vid enkönat sökfält ska fakultetsnämnd meddela rektor skriftligt



Referensgrupp för jämställdhetsintegrering

och komma in med underlag som utreder orsaken och redovisar vilka möjligheter som finns att i fortsättningen attrahera sökande av båda juridiska könen.

Målgrupper av betydelse för kärnverksamhetens JiUU-arbete

- Dekaner och vicerektorer nås på de möten där de samlas, t.ex. dekaninternat.
- Handledarna behöver approachas. Grupphandledning och sprida goda exempel.
- Introduktionen av nyanlända internationella medarbetare och studenter om vilka rättigheter och skyldigheter de har behöver stärkas. JiUU-och LV-arbete behöver i högre grad fokusera på internationella medarbetares och studenters erfarenheter.

Likavillkorsarbetet ska vara meriterande

Att engagera sig i universitetets likavillkorsarbete ska vägas in som meriterande och inte innebära att den akademiska karriären påverkas negativt. En åtgärd skulle kunna vara att införa likavillkorskunskap i forskarutbildningen eller som en del av institutionstjänstgöringen.

Universitetets jämställdhetsindikatorer

Det krävs att det utses en grupp som får i uppdrag att arbeta med att följa upp, underhålla och utveckla indikatorerna. Exempelvis en grupp med representanter från olika institutioner som kan undersöka vilka fördelar och nackdelar det finns med att använda dem. Med anledning av att indikatorerna har varit ur bruk en längre period och de få som är tillgängliga har dragits med tekniska problem är det viktigt att det uppmärksammas att de lanseras på nytt.



Referensgrupp för jämställdhetsintegrering

JiUU-arbetet 2020-2022

Åsa och Nina inleder. Referensgruppen diskuterar följande frågor:

Föredragande:

Nina Almgren och
Åsa Cajander

Hur ska JiUU-arbetet bedrivas?

Specialistkompetens är viktig för att driva förändringsarbetet och behövs initialt för att sätta igång arbetet. Målsättningen är att stärka verksamma så att de kan fortsätta arbetet med en högre grad av självständighet. Specialister inom stöd kan dessutom med rätt resurser sprida erfarenheter och resultat i en stor organisation.

En risk med att ha särskilda grupper med uppdrag att främja likavillkorsarbetet är att det kan motverka att arbetet integreras på grund av att det uppfattas som att det är gruppen som ska utföra arbetet när det är alla verksamma som ska integrera strategin jämställdhetsintegrering.

En utmaning är hur vi kan uppnå ett hållbart lika villkorsarbete när det regelbundet tillsätts nya personer i de kollegiala organen och det är en stor omsättning bland studenterna. Det är en sårbarhet i överföring av kompetens och erfarenheter.

Universitet kommer att behöva specialistkompetens under en lång tid framöver. Det går inte att ta bort stödet utan att kvalitén påverkas. Det behövs en plan för hur integreringen ska gå till om vi ska uppnå en kunskapsnivå som innebär att behovet av specialistkompetens är obsolet.

Ett bra exempel på hur specialiststöd kan stärka verksamhetens JiUU-arbete är TekNat:s satsning som innebär att Nina avsätter 40 % av heltid för att stödja arbetet att jämställdhetsintegrera verksamheten. På samma sätt bidrog arbetet inom ramen för EU-projektet FESTA till att IT-institutionens jämställdhetsarbete förbättrades när Åsa i egenskap av LV-ombud samarbetade med Nina och Minna Salminen-Karlsson.



UPPSALA
UNIVERSITET

Minnesanteckningar
Mötesdag
2021-03-02

5(5)

Referensgrupp för jämställdhetsintegrering

Vad krävs för att kärnverksamheten ska påbörja JiUU-
arbetet?

Verksamhetsnära HR (VHR) har en nyckelfunktion i JiUU-
arbetet som stöd till chef och genom att de möter alla
verksamma. En riktad satsning på VHR gynnar i förlängningen
hela verksamheten.

Det blir tydligare vad verksamheten förväntas arbeta med om
alla VP innehåller konkreta lika villkorsåtgärder som följs upp.
I VP-arbetet finns det en möjlighet att påverka och
åstadkomma förändring.

Ett sätt att få kärnverksamheten att komma igång med JiUU-
arbetet kan vara att verka för att stödja
universitetsövergripande eller enskilda nätverk som syftar till
kunskaps- och erfarenhetsutbyte

Mötet avslutas

*Föredragande: Åsa
Cajander*
