



UPPSALA  
UNIVERSITET

Minnesanteckningar  
Mötesdag  
2021-09-10

1(4)

**Referensgrupp för jämställdhetsintegrering**

**Tid:** 10.00 – 12.00

**Plats:** zoom

**Närvarande ledamöter:**

Ordförande Åsa Cajander, rektorsråd för lika villkor

Cecilia Wejryd, Humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet

Karin Stensjö, Teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet, t.o.m. kl.11

Eliane Forsse, HR-direktör

Nina Almgren, samordnare för jämställdhetsintegrering

Stamatina Roussou, Doktorandnämnden, t.o.m. kl.11

Zekaria Rundasa, SEKO

Isis Lindfeldt, ST/TCO

**Frånvarande ledamöter:**

Aws Alkohaili, Uppsala universitets förenade studentkårer (UUFS)

Karin Forsberg Nilsson, Medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet

Alexandra Abde, Saco-S

**Övriga**

**Sekreterare:**

Ann-Sofie Wigg Bodin, lika villkorsspecialist



Referensgrupp för jämställdhetsintegrering

---

**Inledning av möte och presentationsrunda**

*Föredragande:*  
Åsa Cajander

---

**Aktuell information om JiHU och JiUU**

I kallelsen till referensgruppens möte bifogades den PM som sammanställs till rådets för lika villkor sammanträden och som är en lägesrapport om både det nationella och det interna jämställdhetsintegreringsarbetet. PM publiceras även på Medarbetarportalen (MP): <https://mp.uu.se/web/info/vart-uu/lika-villkor/jamstalldhetsintegrering/pm>. Den PM kommer i fortsättningen även att skickas till referensgruppen.

*Föredragande:*  
Ann-Sofie Wigg Bodin

Under 2021 har vi arbetat med att förbättra informationen om jämställdhetsintegrering på MP. Nina Almgren som är samordnare för universitetets jämställdhetsintegrering har tagit fram underlag som har bearbetats och är publicerat. Det är välkommet om referensgruppen kan titta på informationen och inkomma med eventuella synpunkter. Länk till sidan på MP är: <https://mp.uu.se/web/info/vart-uu/lika-villkor/jamstalldhetsintegrering>.

---

**Omedveten partiskhet (implicit bias) – en utmaning för den meritokratiska principen. Hur arbetar vi aktivt för att motverka bias i bedömningsprocesser?**

*Föredragande:*  
Nina Almgren

Nina Almgren redogör för hur omedveten partiskhet kan ha en negativ inverkan på meritokrati.

Ledamöterna diskuterade kring dessa tre frågor:

1) Vilka olika typer av omedveten partiskhet kopplad till juridiskt kön kan förekomma i dina organisationsprocesser (till exempel under rekryteringsprocessen eller i samband med medarbetarsamtal) som skulle kunna användas i internutbildningar, riktlinjer och checklistor?  
What types of gender bias might be occurring in your organizational processes (such as during the hiring process or during performance reviews) that would be useful to address in common trainings, guidelines and checklists?

2) Har du några förslag på hur vi kan arbeta för att minska omedveten partiskhet kopplad till juridiskt kön som kan

---



Referensgrupp för jämställdhetsintegrering

---

vara till hjälp för andra?

Do you have any good examples of ways to reduce gender bias that can be disseminated?

3) Hur kan vi implementera metoder och tillvägagångssätt så att de systematiskt integreras i vårt dagliga arbete, processer och rutiner (bör inte vara personberoende)?  
How do we go about integrating good practices into our daily activities and routines (should not be person-dependent)?

Några kommentarer från diskussionen

- Det är viktigt att försöka koppla utbildningar om omedveten partiskhet till en svensk kontext och om möjligt till universitetets verksamhet.
- En utmaning att få en kultur utan omedveten partiskhet eftersom vi alla har omedveten partiskhet.
- Verktyg såsom checklistor, handledning, transparenta rutiner är ett sätt att minska konsekvenserna av omedveten partiskhet.
- De som leder arbetsgrupper och beredningsmöten behöver ha kunskap om omedveten partiskhet och veta varför det är viktigt och även ha modet att uppmärksamma omedveten partiskhet lika mycket som medveten partiskhet.
- Exempelvis skulle ett beredningsmöte kunna inledas med en kort film om omedveten partiskhet. Eller att innan en beredning äger rum finns det fastställda kriterier som beredningen/anställningsintervjun utgår ifrån.
- Kunskapshöjande basåtgärder såsom informationskampanjer med hjälp av exempelvis affischer som riktar sig till alla verksamma på universitetet.
- Auskultering som fokuserar på omedveten partiskhet.

---

**Övrig fråga**

**Referensgruppens för jämställdhetsintegrering uppdrag kontra rådets för lika villkor uppdrag**

På rådets för lika villkor sammanträde den 8 september framfördes att de olika organens respektive uppdrag

---



Referensgrupp för jämställdhetsintegrering

---

upplevs som otydliga och till vissa delar överlappande. Innan referensgruppen inrättades var rådet referensgrupp för universitetets jämställdhetsintegrering. Den stora skillnaden mellan organen är att rådet är rådgivande i frågor som rör lika villkor – alla diskrimineringsgrunder samt social bakgrund - medan referensgruppens fokus är juridiskt kön. En annan skillnad är att referensgruppen har en annan sammansättning och koppling till linjeorganisationen och inte minst är referensgruppen ett stöd för HR-avdelningen och samordnaren. Anledningen till att det inte står någonting om rådet för lika villkor i nuvarande "Plan för jämställdhetsintegrering 2020-2022" är att det vid tidpunkten för dess framtagande pågick en utvärdering av alla rådgivande organ och att det inväntades besked om rådets vara eller inte vara. Referensgruppens uppdrag var dessutom tidsbegränsat och förlängningen sköts upp i väntan på ny rektor och kommande regleringsbrev.

---

**Nästa möte 3 december kl.13.00-15.00**

En sak som kommer att beröras på mötet den 3 december är det fortsatta arbetet med översyn av universitetets webbaserade jämställdhetsindikatorer

*Föredragande: Åsa  
Cajander*

---

**Mötet avslutas**

*Föredragande: Åsa  
Cajander*

---