



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr 2016/418

Uppföljning

Plan för jämställdhetsintegrering
2017-2019

Fastställd av Likavillkorsrådet 2021-05-26

Innehållsförteckning

Förord	4
Sammanfattning	5
Inledning	7
Bakgrund	7
Syfte och metod	7
Material	7
Avgränsning	8
JämStöds trappa	8
Jämställdhetsintegrering av Uppsala universitet	9
Grundläggande jämställdhetskunskap och förankring	9
Vad jämställdhetsintegrering är och varför det är viktigt	9
Målgrupper	10
Jämställdhetskompetens och arbetskultur	10
Planering och organisering	11
Mål och annan styrning	11
Utbildning	12
Metoder och arbetssätt	13
Stöd och samordning	18
Inventering, kartläggning, analys och Plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019	22
Implementering	23
Kompetensutveckling på chefsnivå	23
Innehåll och utformning i utbildningar	25
Universitetsgemensamma styrdokument	29
Rekrytering och kompetensförsörjning	30
Intern resursfördelning	33
Sammanfattande slutsatser	38
Lärdomar	38
Målgrupps- och verksamhetsanpassad kompetensutveckling	38
Forskningsförankrad och samordnad integrering av jämställdhet och lika villkor	38
Organisatoriska förutsättningar	39
Att göra planen känd – förankring	39
Resultat	40
Vad krävs för att skapa hållbar förändring?	40
Probleminventering	41
Effekter	42

Universitetsgemensam kultur _____	42
Jämn könsfördelning _____	42
Strategin jämställdhetsintegrering _____	43
Goda förutsättningar för jämställdhet _____	45
Käll- och litteraturförteckning _____	46
Källor _____	46
Otryckta källor _____	46
Tryckta källor _____	46
Litteratur _____	49
Bilaga 1: Förankring av JiUU i organisationen _____	50
Bilaga 2: Verktygslåda avseende nomineringar _____	54

Förord

En målsättning med planen för jämställdhetsintegrering 2017-2019 var att göra en mer djupgående analys av dess effekter. Mot bakgrund av detta har denna rapport sammanställts. Uppföljningen har ett framåtsyftande perspektiv och ligger till grund för den nya planen för jämställdhetsintegrering 2020-2022.

Denna rapport baseras bland annat på nätverksträffar med prefekter, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud på respektive vetenskapsområde och universitetsförvaltningen under hösten 2019, samt intervjuer med personer inom universitetet som påverkar, eller påverkas av, arbetet med jämställdhetsintegrering.

Rapporten är framtagen av Rådet för lika villkor i samarbete med HR-avdelningen. Huvudförfattare är Nina Almgren, likavillkorsspecialist och samordnare för jämställdhetsintegrering vid HR-avdelningen, och medförfattare Sofie Lennartsson, praktikant på HR-avdelningen under hösten 2019. Representanter i Referensgruppen för jämställdhetsintegrering och medarbetare inom HR-avdelningen och Avdelningen för kvalitetsutveckling har bidragit med synpunkter på hela eller delar av rapportens innehåll.

Sammanfattning

Uppsala universitet har med utgångspunkt i planen för jämställdhetsintegrering 2017–2019 bedrivit ett kontinuerligt arbete med jämställdhetsintegrering och skapat ökade förutsättningar för att på sikt göra verksamheten mer jämställd. Ambitionsnivån har höjts för det ordinarie jämställdhets- och likavillkorsarbetet och fakulteter, institutioner och avdelningar initierat eller genomfört olika typer av jämställdhetsinsatser. Introduktionsdagen för nyanställda har ett moment om jämställdhetsintegrering och ett jämställdhetsperspektiv integreras löpande i chefsutbildningar, högskolepedagogiska kurser och i kompetensförsörjnings- och rekryteringsutbildningar. Bland verksamma råder mer aktiv tankeverksamhet för att jämställdhetsintegrera verksamheten och vikten av transparens och likvärdighet i rekrytering och resursfördelning har fått ytterligare genomslag. Fokus har förskjutits från vad jämställdhetsintegrering innebär och varför det är viktigt till hur det kan omsättas i praktiken.

Jämställdhetsintegrering har definierats som ett kunskapsbaserat arbetssätt, där aktuell jämställdhetsforskning eller jämställdhetsanalyser av verksamheten ligger till grund för beslut. Omedveten partiskhet och informella maktstrukturer kopplat till diskrimineringsgrunderna har identifierats som utmaningar för den meritokratiska principen och för kvalitetsutvecklingen vid Uppsala universitet.

För att minska risken för ojämställdhet har praktiker i olika berednings- och beslutsprocesser kartlagts och analyserats, till exempel hur utnämningar går till och uppdrag tillsätts vid fakulteter och institutioner. Analyserna visar att selektionsprocesser baserade på tydliga och formella definitioner av lämplighet ger mindre utrymme för könskodade normer om lämplighet. Teknisk-naturvetenskaplig fakultet har genomfört jämställdhetsobservationer av sina beredande organ, som ska ligga till grund för kompetensutveckling på området. Jämställdhetsindikatorer har tagits fram som visar den relativa skillnaden i hur stor del av sin arbetstid som kvinnor och män är konterade inom forskning totalt respektive på interna forskningsanslag. Vetenskapsområdena ges inom ramen för gästprofessorsprogrammet extra ekonomiskt stöd vid rekrytering av underrepresenterat juridiskt kön. En finansieringsmodell som ännu inte har fått tillräcklig genomslagskraft.

Teknisk-naturvetenskaplig fakultet har till Vinnovas utlysning Kompetenscentrum 2020 kvalitetssäkrat tre strategiska forskningsansökningar ur ett jämställdhetsperspektiv och erhöll i hård konkurrens två av Vinnovas åtta nya kompetenscentrum. Medarbetarna på Enheten för forskningsstöd har också fått kompetensutveckling på temat ”genusperspektiv i forskningsansökningar”. Fakultetens forskningsberedning beaktar könsfördelning bland de sökande vid prioritering av vilka forskare eller projekt som ska få söka externa forskningsanslag. När individer ska nomineras till exempelvis Wallenberg Academy Fellows, Wallenberg Scholars och Göran Gustafssonprisen, fördelas dessa inom jämställdhetsintervallet (40-60 procent). Dessa anslag samfinansieras med excellensmedel från fakultetsmedlen, vilka således fördelas inom samma intervall.

Ett tydligt mål som motiverat till justering av processer och rutiner är en jämn könsfördelning inom alla discipliner och på alla nivåer. Universitetet har tagit fram en utbildning om rekrytering på lika villkor och analyserat alla annonser som publicerades externt under en månad 2019.

Likavillkorskommittén på området för medicin och farmaci har undersökt hur de sökandes meriter har bedömts vid rekrytering till meriteringstjänster och kunde inte påvisa någon könsskillnad, utan den mest meriterade sökande har blivit erbjuden tjänsten. Vid professorsrekrytering ska områdesnämnd/fakultetsnämnd säkerställa att all meritvärdering sker sakligt och opartiskt, särskilt med avseende på juridiskt kön och andra diskrimineringsgrunder. Detta innebär, bland annat, att se till att det finns behöriga sökande av båda juridiska könen. Om sökfältet är enkönt ska områdesnämnd/fakultetsnämnd meddela rektor skriftligt vad som har gjorts för att bredda rekryteringen.

Jämställdhet är integrerat i kvalitetssystemet för utbildning på grund- och avancerad nivå. Lika villkor beaktas i universitetets utbildningsutvärderingar och i övriga undersökningar (studentbarometer, alumnstudier etc.). Litteraturgranskningar görs inom humaniora och samhällsvetenskap, där studenter granskar sin egen kurslitteratur ur ett normkritiskt perspektiv.

Arbetet med jämställdhetsintegrering har haft fokus på att sprida lärande exempel och ordna nätverksträffar för kunskaps- och erfarenhetsutbyte inom universitetet. För att stimulera ett uppstartsarbete och bygga kompetens på lokal nivå har rektor avsatt medel för jämställdhetsintegrering till fakulteter, institutioner och avdelningar. Stödet har också bestått av att ta fram statistik, rutiner och annat stödmaterial kopplat till nomineringar, rekrytering och kompetensförsörjning, exempelvis intervjuguider, processbeskrivningar och checklistor som underlättar en saklig och opartisk bedömning.

Uppföljningen visar att det fortfarande finns ett stort behov av målgrupps- och verksamhetsanpassad kompetensutveckling i praktisk jämställdhetsintegrering. Ett mer forskningsförankrat och samordnat jämställdhets- och likavillkorsarbete skulle ge verksamheten större tillgång till expertis och ökad legitimitet åt arbetet. Målgrupper som behöver engageras mer är forskargrupsledare, dekaner och vicerektorer, studenter, doktorander, forskare, postdoks, kollegiala organ och arbetstagarorganisationer.

På universitetsövergripande nivå har jämställdhetsintegrering koordinerats med pågående projekt som exempelvis införandet av Charter and Code, andra uppdrag och lagkrav som aktiva åtgärder i diskrimineringslagen och systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor är tänkt att samordnas genom att strategin integrering tillämpas på alla diskrimineringsområden och social bakgrund. För att skapa hållbarhet bör jämställdhets- och likavillkorsperspektivet löpande integreras i ordinarie verksamhetsplanerings- och uppföljningsarbete. Statistisk uppföljning av relevans för jämställdhet behöver också vidareutvecklas. Olika utvecklingsområden har identifierats i Uppsala universitets kvalitetsarbete inom utbildningen, t.ex. att granska förutsättningarna för att analysera genomströmning ur ett likavillkorsperspektiv.

För att göra verksamheten mer jämställd krävs att nya indikatorer, verktyg och checklistor används och vidareutvecklas. Likaså att rutiner och arbetsformer införs för att systematiskt tillvarata resultat och integrera ny kunskap i universitetets verksamhet. Ett utvecklingsområde är utvärdering och systematisk förbättring av kvaliteten i jämställdhets- och likavillkorsarbetet. Det behövs ett fortsatt arbete för att problematisera akademins självbild som en strikt meritokratisk organisation och granska hur utformningen av olika bedömningsprocesser kan bidra till att gynna eller missgynna olika grupper av individer.

Uppföljningen visar att verksamhetens resurser i fortsättningen bör koncentreras till att jämställdhetsintegrera avgränsade utvecklingsområden av central betydelse för forskningen och utbildningen: Rekrytering och karriärstöd, resursfördelning, innehåll och form i utbildningar. För att genomföra ytterligare åtgärder på dessa områden är initiativ och strategier underifrån viktiga och där är organisationsstrukturen för det fortlöpande likavillkorsarbetet ett mycket bra stöd. En förutsättning är att alla delar av likavillkorsorganisationen vitaliseras och att kommunikationen med den övriga verksamheten stärks. En annan är att uppdraget förankras i de kollegiala professionella grupperingarna och delegeras på ett tydligare sätt i linjeorganisationen. I det fortsatta arbetet behöver jämställdhets- och likavillkorsfrågor funderas igenom ytterligare och relateras tydligare till andra viktiga universitetsgemensamma värderingar som internationalisering, akademisk frihet, kollegiala styrformer och studentinflytande.

Inledning

Denna rapport följer upp resultaten och utvärderar effekterna av Uppsala universitets plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019 (UFV 2016/418). Uppföljningen ligger till grund för den nya planen för jämställdhetsintegrering 2020-2022 (UFV 2020/343).

Bakgrund

Genom regeringsstatsningen Jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet (JiHU) har de statliga lärosätena, tillsammans med Chalmers tekniska högskola och Högskolan i Jönköping, haft ett särskilt uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering under perioden 2017-2019. Bakgrunden till uppdraget bygger på forskning och rapporter som gjordes med stöd från Delegationen för jämställdhet inom högskolan, där det samlade resultatet visar att det fortfarande finns ojämställdhetsproblem inom akademien. (Sjöstrand 2014)

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocessen, av alla som deltar i beslutsfattandet. (Europarådet 1998) Det betyder att jämställdhet ska integreras i ordinarie verksamhetsprocesser för planering, genomförande och uppföljning och inte vara ett parallellspår. Att jämställdhetsintegrera verksamheten handlar om att fatta eller godta beslut utifrån könsuppdelad statistik, jämställdhetsanalyser och konsekvensanalyser avseende jämställdhet. Beslutsfattare måste hela tiden tänka ”vad kommer det här beslutet i praktiken innebära för kvinnor respektive män?”.

De jämställdhetspolitiska målen bygger på FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna. Det övergripande jämställdhetspolitiska målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Sex delmål anger inriktning för jämställdhetspolitiken: En jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, mäns våld mot kvinnor ska upphöra, jämställd utbildning och jämställd hälsa.

Syfte och metod

Syftet är att följa upp effekterna av planen för jämställdhetsintegrering och bidra till att synliggöra hur universitetets arbete kan utvecklas framöver. Följande frågor ska besvaras för att uppnå syftet med uppföljningen:

1. Hur har universitetet utformat sitt arbete när det gäller att
 - a. skapa baskunskaper om ojämställdhetsproblem och hur universitetet kan bidra till en lösning på problemen?
 - b. förankra uppdraget om jämställdhetsintegrering inom organisationen?
 - c. leda, organisera och implementera arbetet på universitetet?
 - d. inventera tidigare eller pågående jämställdhetsarbete?
2. Vilka åtgärder har genomförts och vilka resultat har uppnåtts?
3. Hur kan universitetets arbete utvecklas på längre sikt?

Material

För att besvara frågeställningarna har rapporten utgått från följande material:

- Dokumentation från fem nätverksträffar med prefekter, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud på respektive vetenskapsområde och universitetsförvaltningen under hösten 2019. Nätverksträffarna fokuserade på implementering och framtida inriktning och prioriteringar.

- En nulägesrapport från det österrikiska forskningsinstitutet Joanneum Research inom ramen för EU-projektet SPEAR,¹ Status Quo Assessment Report (Reidl & Hock 2020). Rapporten baseras på analyser av nio individuella intervjuer,² universitetsgemensamma styrdokument om jämställdhet och lika villkor, samt ett verktyg som samlar basinformation om könsfördelning och befintligt jämställdhetsarbete.
- För att skriva denna rapport gjordes ytterligare sju intervjuer med ansvariga för centrala stödfunktioner i arbetet med jämställdhetsintegrering.³ De intervjuade fick besvara frågor om vad som görs, hur det går, eventuella utmaningar de stött på, vad som kan utvecklas inom arbetet, samt deras behov av stöd.
- Återrapportering från de projekt som fått särskilda medel för jämställdhetsintegrering 2018-2019.
- Underlag från Uppsala universitets årsredovisningar 2017-2019.
- Tidigare dokumentation om uppdraget Jämställdhetsintegrering av Uppsala universitet (i fortsättningen JiUU).

Avgränsning

I rapporten följs inte upp hur kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer integreras i utbildningar till yrken som innebär möten med våldsutsatta kvinnor och barn.⁴ Inte heller de genomförda granskningar av könsfördelningen i disciplinärenden 2013-2018 som Uppsala universitet har gjort på uppmaning av Universitetskanslersämbetet (UKÄ).⁵

JämStöds trappa

JiUU-arbetet har utgått ifrån JämStöds trappa,⁶ som är en modell för ett systematiskt arbete för jämställdhetsintegrering (Figur 1).

¹ Joanneum Research är den partner i SPEAR-projektet som är ansvarig för utvärdering. För mer information om SPEAR-projektet; se <https://youtu.be/rthSApOLVs8> eller <https://gender-spear.eu/>.

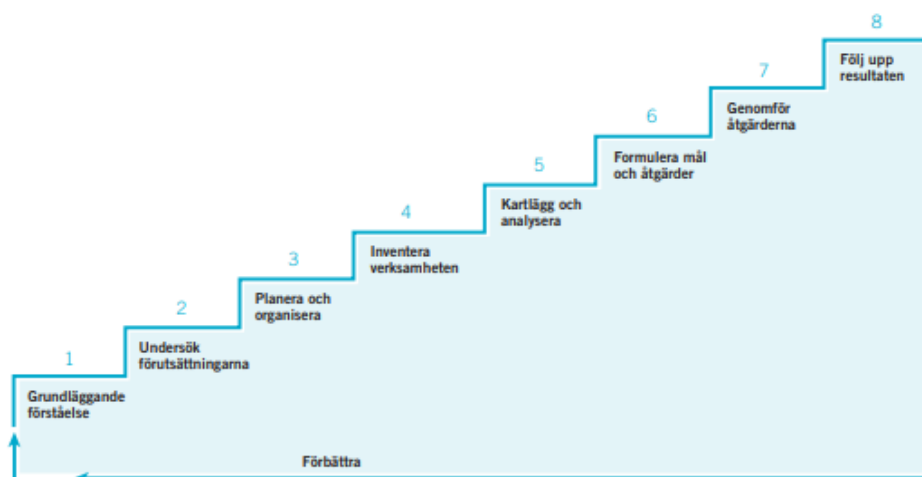
² Syftet med intervjuerna var att inkludera många olika perspektiv från personer inom universitetet som i sitt arbete kommer i kontakt med jämställdhet och/eller SPEAR-projektet; från centrala och lokala jämställdhets- och HR-aktörer till personalrepresentanter och universitetsledning. Sju intervjuer ägde rum från 1-2 oktober 2019, två intervjuer genomfördes via telefon den 7 oktober och 5 november. Intervjuerna spelades in, transkriberades och analyserades sedan med programvaran MAXQDA. Innehållet i intervjuerna behandlades konfidentiellt och pseudonymiserades för rapporten.

³ Sex intervjuer ägde rum från den 16 oktober till den 20 november 2019, en intervju genomfördes den 6 oktober 2020.

⁴ Regeringen införde 2017 obligatoriska moment om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i utbildningar till yrken som innebär möten med våldsutsatta kvinnor och barn. De utbildningar som berörs är fysioterapeutexamen, juristexamen, läkarexamen, psykologexamen, sjuksköterskeexamen, socionomexamen och tandläkarexamen.

⁵ Yttrande till Universitetskanslersämbetet, UKÄ, angående bedömningen av kvinnor och män i disciplinärenden, 2020-01-24, UFV 2019/2345.

⁶ JämStöd (Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten) var den första satsningen på jämställdhetsintegrering i staten. JämStöds Praktika, SOU 2007:15.



Figur 1. Trappan – En helhetsbild av alla delar som bör ingå i ett systematiskt och kontinuerligt arbete för jämställdhetsintegrering.

Trappsteg ett innebär att skapa grundläggande förståelse för ojämställdhetsproblem och hur organisationen kan bidra till att lösa problemen. Trappsteg två handlar om förutsättningarna för arbetet med jämställdhetsintegrering och om att förankra det i organisationen, d.v.s. utforska hur ledning, medarbetare och studenter vill förändra verksamheten och vad de ser för nytta med jämställdhetsintegrering. Organisationen skaffar sig en bra grund att stå på genom att lägga ned tid och kraft på de första två trappstegen. Det tredje trappsteget syftar till att utarbeta en strategi för hur JiUU-arbetet ska ledas, organiseras och genomföras.

Trappsteg fyra handlar om att inventera tidigare och pågående jämställdhetsarbete och identifiera vilka ojämställdhetsproblem som behöver prioriteras. I trappsteg fem genomförs en jämställdhetsanalys utifrån resultatet från inventeringen. Detta gjordes genom att sammanfatta centralt beslutade och genomförda jämställdhetsåtgärder i rapporten ”Jämställdhetsarbete vid Uppsala Universitet 2004- 2015” (UFV 2016/61). På trappsteg sex formuleras mål och åtgärder för att skapa en mer jämställd verksamhet. Detta steg motsvaras av planen för jämställdhetsintegrering 2017- 2019.

Trappsteg sju handlar om att genomföra de åtgärder som planerats i steg 4 till 6. Det åttonde och sista trappsteget syftar till att följa upp resultatet och utvärdera effekterna av JiUU-planen, d.v.s. att dra lärdom av utvecklingsarbetet och komma fram till hur resultat och vunnit kunskap kan spridas vidare på universitetet. Den här rapporten utgör detta sista trappsteg och är en mer grundlig analys än den som tidigare presenterats i årsredovisningarna.

Jämställdhetsintegrering av Uppsala universitet

Grundläggande jämställdhetskunskap och förankring

Vad jämställdhetsintegrering är och varför det är viktigt

Arbetet har inriktats på att skapa samsyn och gemensam förståelse för problemområdet och hur det bäst löses. Fokus har lagts på vad jämställdhetsintegrering betyder och varför det är viktigt. Den grundläggande jämställdhetsförståelsen består av fyra delar.

En del handlar om synen på jämställdhetsintegrering som ett kunskapsbaserat arbetssätt, där aktuell forskning om jämställdhet i akademien eller jämställdhetsanalyser av kvantitativa eller kvalitativa organisationsdata ligger till grund för beslut.

Den andra delen innebär att jämställdhet förstås som en rättighetsfråga för individen och en kvalitetsfråga för universitetet. Idén om objektivitet och opartiskhet är starkt förankrad i akademien genom meritokratin och enligt grundlagen är det endast sakliga grunder, förtjänst och skicklighet, som ska påverka beslut om statliga anställningar (Regeringsformen 12 kap § 5). Det finns väl underbyggd evidens för att omedveten partiskhet (implicit bias) och informell påverkan missgynnar eller gynnar olika individer och grupper av individer (Bohnet 2016; Gvozdanovic 2018; Berndt Rasmussen & Burman; Salminen-Karlsson & Fägerlind 2012; Sjöstrand 2014), vilket är en utmaning för alla med ansvar för att grundlagen och meritokratin efterlevs. Implicit bias är ett slags okända mentala tillstånd som påverkar mänskligt beteende på ett omedvetet sätt och som riskerar att leda till ojämställdhet och diskriminering.

En tredje del är att baskunskaper om jämställdhetsintegrering ska omfatta alla diskrimineringsgrunder och social bakgrund. Arbetet med lika villkor och jämställdhetsintegrering är olika delar i en bredare väv och ett verkningfullt jämställdhetsarbete måste utgå från insikten att juridiskt kön är en av flera maktstrukturer.

Den fjärde delen består av att undersöka om det finns risker för bias i verksamhetsprocesserna och om så är fallet föreslå motåtgärder.

Målgrupper

Prioriterade målgrupper har förändrats över tid. Inledningsvis riktades informations- och utbildningsinsatser mot målgrupperna prefekter/chefer, HR-funktionen respektive rekryteringsgrupper. År 2018 kompletterades introduktionsdagen för nyanställda med ett moment om jämställdhetsintegrering. Vid samma tid startade nätverksträffar för prefekter/avdelningschefer, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud över fakultets-, institutions- och avdelningsgränserna.⁷ Nätverksträffarna gav information och inspiration snarare än förutsättningar att driva jämställdhetsintegrering och skapa en jämställd organisation. En kommunikationsplan med tillhörande aktivitetsplan togs fram, där mer konkreta åtgärder formulerades.⁸ År 2019 fick universitetets jämställdhetsintegrering stort utrymme i personaltidningen *Universen*.⁹

Nya målgrupper behöver i fortsättningen involveras (Intervjuperson 3). Forskningsledare har identifierats som en nyckelgrupp för att skapa tryggare villkor för forskare, där jämställdhet är en självklar del. De är inte organiserade i några nätverk inom vetenskapsområdena och därför svåra att nå. Andra målgrupper som behöver involveras är studenter, doktorander, forskare, postdoks, kollegiala organ och arbetstagarorganisationer.¹⁰ (Reidl & Hock 2020)

Jämställdhetskompetens och arbetskultur

Det behövs en tydlig förankring och grundläggande jämställdhetskunskap hos chefer och akademiska ledare för att de ska kunna förmedla uppdraget till verksamheten och fatta beslut om det fortsatta arbetet (Intervjuperson 2, 3 och 6). Jämställdhetskompetens och arbetskultur varierar mycket inom universitetet. Vissa engagerar sig i gemensamma frågor och tillägnar sig kunskap om jämställdhet i akademien. Andra har inte samma motivation att bidra till att åtgärda och skapa den förändring som universitetet vill åstadkomma. I allmänhet beskrivs arbetskulturen som mer

⁷ Se vidare bilaga 1.

⁸ Kommunikationsplan för likavillkorsarbetet och jämställdhetsintegreringen, dnr UFV 2018/1132.

⁹ *Universen*, 2: 2019, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1316820/FULLTEXT01.pdf>, 2020-11-12.

¹⁰ Referensgruppens för jämställdhetsintegrering protokoll 2019-11-04.

individualiserad än i andra organisationer. Alla ser inte ett behov av strukturella förändringar, utan förlitar sig på individuella tillvägagångssätt och individuellt ansvar. (Reidl & Hock 2020) Det är med andra ord en utmaning för ledare och chefer att engagera medarbetare och studenter i gemensamma uppdrag, särskilt om de värderas som icke-meriterande för karriären. Prefekterna är också belastade med hög arbetsbörda.¹¹

Det behövs en mer fokuserad strategi för att alla ska kunna engagera sig i förändringsarbetet. En rimlig aktivitetsnivå är att verksamma engagerar sig i väl avgränsade områden, t.ex. i forskningsinfrastruktur eller undervisning. (Reidl & Hock 2020)

Planering och organisering

Uppsala universitets stora decentraliserade organisation ger fördelar som ett starkt självbestämmande för institutioner, fakulteter och vetenskapsområden, men skapar utmaningar i andra avseenden. En utmaning är att det kan vara svårt att åstadkomma kraftfulla, samordnade initiativ på universitetsgemensam nivå. (Reidl & Hock 2020)

Mål och annan styrning

Målet är att göra verksamheten mer jämställd. JiUU-planen ska vara känd inom hela universitetet och bidra till att stärka en universitetsgemensam kultur genomsyrd av jämställdhet och lika villkor. Fler mål är jämn könsfördelning och att i största möjliga mån arbeta med jämställdhetsintegrering ur ett intersektionellt perspektiv, vilket innebär att juridiskt kön analyseras och förstås i relation till andra diskrimineringsgrunder. Slutligen är målet att redovisa åtgärder och resultat utifrån planen i universitetets årsredovisningar och att göra en ordentlig genomlysning av effekterna av planen. Det är således olika typer av mål med olika konkretionsgrad.

Strategin, eller vägen som universitetet bör ta för att, över tid, nå dessa mål är att integrera jämställdhet och lika villkor i alla delar av verksamheten. Enligt planen handlar det om att skapa förutsättningar för transparenta och likvärdiga berednings- och beslutsprocesser som präglas av saklighet och opartiskhet.

En del remissinstanser önskade mer konkreta eller mätbara mål för att tydligare kunna utläsa hur arbetet är tänkt att bedrivas på central nivå. Målen uppfattades som för generellt hållna för att planen skulle kunna genomföras och följas upp.¹² Samtidigt förutsätter Uppsala universitets organisationsmodell att verksamhetsrepresentanter själva preciserar vad de ska göra och uppnå. Det ställer höga krav på jämställdhetskompetens och arbetskrävande analyser i en verksamhet som redan tyngs av andra analysprocesser. Ett dilemma är att fakulteter och institutioner å ena sidan är experter på sina egna verksamheter och därmed mest lämpade att själva identifiera sina utvecklingsbehov, å andra sidan att det ofta ligger utanför deras kärnkompetens, intresse- och/eller tidsramar att göra en kvalificerad jämställdhetsanalys.

För att arbetet ska prioriteras och integreras i den dagliga verksamheten är det viktigt att tydliggöra vad jämställdhetsintegrering innebär för alla led i verksamheten, från ledning till studenter, vad som är beslutat och förväntas hända och varför. Konsistoriet och rektor har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett fortlöpande arbete för jämställdhet och lika villkor vid Uppsala universitet. Rektor uppges vara stödjande och mycket engagerad i frågorna (Reidl & Hock 2020) och har signalerat till organisationen att arbeta mer målinriktat och medvetet för att uppnå jämn könsfördelning i ledande befattningar, samt när det gäller nomineringar av kandidater till forskningsfinansiering och prestigefulla uppdrag inom universitetet och de organ där universitetet är representerat. Rektorsråd för lika villkor, som är rådgivande till rektor i likavillkorsfrågor, har verkat för att tydliggöra var det

¹¹ Genomlysning prefektrollen: Förstudie, Dnr UFV 2018/74.

¹² Sammanställning och sortering av interna remissrundan, UFV 2016/418.

operativa ansvaret för JiUU-arbetet ska ligga (Intervjuperson 2), d.v.s. hos ordförande i varje områdes-/fakultetsnämnd, prefekterna samt varje chef och arbetsledare inom universitetet.

Målet att synkronisera likavillkorsarbete med jämställdhetsintegrering som strategi innehåller både möjligheter och utmaningar, men framför allt förutsätts en viss processmognad för att formulera hur det skulle kunna göras. Att anlägga ett intersektionellt perspektiv på jämställdhetsintegrering ställer höga krav på verksamhetsanalys och bygger på att det finns en djupare förståelse för varje diskrimineringsgrunds särskilda uttryck och konsekvenser liksom hur de kombineras.

Intersektionalitetsperspektivet är också omdiskuterat och politiskt laddat och därför inte det mest ändamålsenliga alternativet för att samordna arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor.

Utbildning

En rad utbildningar med olika inriktning har tagits fram för att de som ingår i HR-funktionen ska vara väl insatta i hur universitetet arbetar med jämställdhetsintegrering.¹³ Ett jämställdhetsperspektiv integreras kontinuerligt i de rekryterings- och kompetensförsörjningsutbildningar som riktar sig till prefekter, chefer, verksamhetsnära HR och forskargrupsledare. (Intervjuperson 1) HR- och likavillkorsspecialister har skuggat varandras utbildningar eller haft gemensamma utbildningar för att hitta sätt att integrera jämställdhet och lika villkor i utbildningsutbudet. (Intervjuperson 1)

För att exemplifiera hur jämställdhetsintegrering och likavillkorsarbete kan samordnas har en forskningsinriktad kompetensutveckling med fokus på privilegier och norm och de som inte är normbärande erbjudits verksamhetsnära HR, likavillkorsombud och -grupper på alla nivåer inom universitetet. HR-funktionen har fått basutbildningar om jämställdhetsintegrering med goda exempel på hur institutioner eller avdelningar kan arbeta med jämställdhetsintegrering. Verksamhetsnära HR har också getts seminarier med fokus på hur de kan bidra som chefs- och ledningsstöd i arbetet med jämställdhetsintegrering.

En utmaning har varit att anpassa utbildningar om jämställdhetsintegrering till olika vetenskapsområden och målgrupper. Könsfördelningen och problembilden skiljer sig åt mellan fakulteterna och institutionerna. Verksamhetsnära HR vill oftast ha handfast stöd som rutiner och processbeskrivningar medan forskare och lärare är mer intresserade av hur forskningsmedel fördelas och arbetet kan inriktas mot utbildning och studenter. Till detta kommer nya målgrupper, t.ex. ansvariga för lika villkor i beredande och beslutande organ, som vill veta mer om hur de kan anlägga ett jämställdhets- och likavillkorsperspektiv i sina respektive uppdrag. (Intervjuperson 3) Utbildningar behöver således utformas och genomföras på varierande sätt i verksamheten, vilket ställer höga krav på ansvariga utbildningsorganisatörer.

Ofta fokuserar kompetensutvecklingen på en grundläggande jämställdhetsförståelse. För att det ska bli verkstad behövs konkreta exempel på hur institutioner, avdelningar och fakulteter kan arbeta för att jämställdhetsintegrera verksamheten. Universitetet skulle kunna utnyttja sina resurser bättre genom att ha en webbaserad basutbildning om jämställdhet och lika villkor och i stället använda utbildningarna till att diskutera lokala problem, åtgärder och lösningar. Lärosätena skulle också kunna samarbeta bättre kring olika satsningar som webbutbildningar.¹⁴ (Intervjuperson 3)

Nya målgrupper skulle nås om fokus försköts från utbildningar till mer uppsökande aktiviteter som exempelvis institutionsbesök och djupintervjuer. Genom djupare inblick i hur olika målgrupper arbetar kan mer handfasta och användbara råd ges om hur identifierade strukturella

¹³ Se vidare bilaga 1. Detta avsnitt berör enbart utbildningar om TA-rekryteringar på lika villkor. Utbildningsåtgärder för fakulteternas rekryteringsgrupper beskrivs i avsnittet om rekrytering och kompetensförsörjning.

¹⁴ Karolinska institutet har exempelvis tagit fram en webbutbildning om partiskhet i bedömningsprocesser för att motverka bias vid karriärutveckling och resursfördelning (<https://ki.instructure.com/courses/1542>) och Jämställdhetsmyndigheten en introducerande webbutbildning om jämställdhetsintegrering i offentlig sektor på 60 minuter (<https://webbutbildning.jamy.se/jamstalldhetsintegrering-i-offentlig-sektor-pa-60-minuter>).

jämställdhetsproblem löses när det gäller exempelvis ledarskap, rekrytering och kompetensförsörjning, innehåll och form i utbildning. (Intervjuperson 3) Uppsökande verksamhet inom organisationen är dock en utmaning på grund av få resurser, också på fakulteterna (Reidl & Hock 2020)

Metoder och arbetssätt

För att underlätta JiUU-arbetet har olika metoder och arbetssätt utvecklats. Verksamheten har efterfrågat ökat kunskaps- och erfarenhetsutbyte inom universitetet, metodstöd och verksamhetsanpassad kunskap, samt goda exempel på vad som görs inom respektive område.¹⁵

Jämställdhetsindikatorer

Uppsala universitets egna jämställdhetsindikatorer finns i informationssystemet GLIS och är verktyg för självvärdering som ska underlätta jämställdhetsarbetet. Genom indikatorerna går det snabbt att få en bild av könsfördelningen inom olika områden och på olika nivåer inom universitetet. Alla har samma fakta att utgå ifrån och indikatorerna ger en god grund att stå på för att utforma och följa upp jämställdhetsarbetet. Från början var det tio områden, men på grund av system- och teknikbyte finns nu endast fyra områden där könsfördelningen kan utläsas.

- Ledning; som visar hur många män respektive kvinnor som är prefekter/akademiska chefer/professorer och övriga chefer.
- Yrkesgrupper; som mäter könsfördelningen i respektive yrkesgrupp.
- Anställningsförhållanden; indikator som visar könsfördelningen i fråga om anställningstyp och anställningsomfattning.
- Forskningsresurser; nya indikatorer från 2018-2019 som visar hur stor del av sin arbetstid som kvinnor och män är konterade inom forskning.

Jämställdhetsindikatorerna är sårbara för system- och teknikbyte. Då måste arbetet börja om från början. Tidigare fanns indikatorer gällande studenter, men dessa försvann då systemet byttes och nu är de bara inriktade på personal och resursfördelning. Det finns även en förhoppning om att indikatorer inom sjukfrånvaro och föräldraledighet ska återaktiveras. Det är ett kontinuerligt arbete att se över möjligheterna att återskapa tidigare och införa nya jämställdhetsindikatorer. (Intervjuperson 5)

De nya jämställdhetsindikatorerna är tänkta som hjälpmedel för att se var och hur mycket forskningsmedel som går till vad och vem och om respektive enhet uppfyller sina mål. De uppfattas som svåra att förstå och är ganska trubbiga verktyg som inte riktigt visar vad som eftersöks. (Intervjuperson 2) Det är nödvändigt att utforska hur de kan användas och utvecklas som verktyg och stöd i institutionernas jämställdhetsarbete och i samband med det ta fram metodmaterial. (Intervjuperson 3) En testgrupp med några prefekter och ekonomer från respektive vetenskapsområde kan vara en möjlig väg.¹⁶ En annan kan vara att undersöka möjligheten att kombinera information från lönesystem och kontering med information från ekonomisystemet Raindance.

Sprida goda exempel

För att uppmuntra och stimulera JiUU-arbetet har rektor under perioden 2018-2020 avsatt medel som riktar sig till institutioner, fakulteter eller avdelningar som vill genomföra särskilda satsningar. Syftet är att hjälpa olika enheter att komma igång med jämställdhetsintegrering, ta fram och utvärdera metoder för jämställdhetsintegrering som kan tillämpas på hela universitetet och bygga

¹⁵ Diskussion med Referensgrupp 2017-05-22 och med Användarrådet 2017-05-24. Referensgruppens för jämställdhetsintegrering protokoll 2018-11-09.

¹⁶ Referensgruppens för jämställdhetsintegrering protokoll 2019-01-21.

kompetens inom dessa metoder. Tanken är att dessa insatser och projekt ska användas som inspiration och underlag för universitetets fortsatta JiUU-arbete.

Hittills har elva projekt tilldelats medel.¹⁷ De första projekten är avslutade och har gett viktiga resultat. Under hösten 2019 presenterades flera av dem på nätverksträffar för prefekter, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud.¹⁸ Nu gäller det att kontinuerligt sprida de goda resultaten och metoderna till övriga verksamheten.

Teknisk-naturvetenskaplig fakultet som pilotverksamhet för jämställdhetsintegrering

En metod har varit att ta tillvara tidigare jämställdhetsarbete och pröva nya vägar och arbetsätt inom teknisk-naturvetenskaplig fakultet (Teknat). Under åren 2012-2017 bedrevs inom fakulteten ett EU-finansierat jämställdhetsprojekt kallat FESTA, Female Empowerment in Science and Technology Academia.¹⁹ Projektets syfte var att skapa en bättre arbetsmiljö för alla i akademien genom att sex av fakultetens institutioner tillsammans prövade fem olika aktiviteter: 1) Kartläggning och förbättring av besluts- och kommunikationsprocesser, 2) Förbättring av möteskulturer, 3) Kartläggning och diskussion kring implicita uppfattningar av excellens, 4) Doktorandhandledning och 5) Konkret jämställdhetsarbete med hjälp av universitetets egna jämställdhetsindikatorer.

Utgångspunkten var forskning som visar att kvinnors karriärer missgynnas av brister i arbetsmiljön på de lägre nivåerna. FESTA var ett jämställdhetsintegreringsprojekt på det sättet att de flesta av åtgärderna inte riktade sig till kvinnor specifikt, utan syftade till att göra organisatoriska metoder och processer mer transparenta, rättvisa och inkluderande.²⁰ Fakultetens deltagande i FESTA-projektet sporrade aktörer som under lång tid hade arbetat praktiskt för att förändra rådande strukturer och kulturer (Reidl & Hock 2020).

Teknat har valt att bygga vidare på FESTA-projektets arbete med möteskulturer och gjort mötesobservationer av forsknings-, samverkans- och utbildningsberedningen för att se hur kommunikations- och beslutsprocesser fungerar ur ett kvalitets- och likavillkorsperspektiv. Målet är att ta fram underlag till utbildningar för olika mötesgrupper.²¹ Aktiviteten är tänkt att ge lärdomar som förhoppningsvis kan spridas till universitetets övriga områden.

På Teknat råder gynnsamma förutsättningar att arbeta med jämställdhetsintegrering. Fakulteten har en ställföreträdande vice rektor med särskilt uppdrag att driva likavillkorsfrågor och medel avsätts kontinuerligt till satsningar på jämställdhet, underrepresenterat juridiskt kön och lika villkor. Medel finns reserverat för fakultetens samordnare för jämställdhetsintegrering och en arbetande ledamot i utskottet för lika villkor. Vidare anslår fakulteten medel för jämställdhetsprojekt och har studievägledare med särskilt ansvar och finansiering för att skapa förutsättningar för undervisning på lika villkor.²²

Pilotprojektet har lett till mer integrerade och verksamhetsnära arbetsformer (Intervjuperson 3) och förväntas även bidra till att överbrygga det kommunikations- och kulturglapp som identifierats mellan stöd- och kärnverksamhet (Reidl & Hock 2020). En tanke som fått ökad spridning är att ha observatörer på möten för att identifiera bias vid rekrytering eller resursfördelning.

¹⁷ Se Dnr UFV 2019/2180.

¹⁸ Referensgruppens för jämställdhetsintegrering protokoll 2019-01-21.

¹⁹ För mer information om FESTA-projektet; se <https://www.festa-europa.eu/>.

²⁰ Minna Salminen-Karlsson with FESTA partners, *The FESTA handbook of organizational change: Implementing gender equality in higher education and research institutions*, FESTA 2016.

²¹ Nina Almgren, "How to gender mainstream and enhance the quality of decision-making processes: experiences from Uppsala University", 2020-10-16, <https://gender-spear.eu/blog/post/40/how-to-gender-mainstream-and-enhance-the-quality-of-decision-making-processes-experiences-from-uppsala-university>, 2020-11-06.

²² Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträff för UFV 20191216. För Teknats gynnsamma förutsättningar se vidare avsnittet "Universitetsgemensamma styrdokument".

Tjänstetillsättningar och medelstilleddelning går att mäta, men inte hur och på vilka grunder forskare och lärare rekryteras eller får forskningsmedel. (Intervjuperson 2) Ett exempel på en ny metod för att nå svårnådda målgrupper är att göra djupintervjuer i stället för att organisera utbildningar.

Omvärldsanalys och extern utvärdering genom EU-projektet SPEAR

EU-projektet SPEAR pågår 2019-2022 och koordineras av Syddansk Universitet. Konsortiet omfattar totalt elva partners och Uppsala universitets åtagande är att implementera och vidareutveckla sitt eget jämställdhets- och likavillkorsarbete, samt fungera som processtöd och jämställdhetsspecialist till andra partnerorganisationer i arbetet med att implementera jämställdhetsplaner. Projektet ger möjligheter till internationellt samarbete och utbyte och stärker förutsättningarna till förnyelse och utveckling av universitetets fortlöpande arbete med jämställdhetsintegrering och lika villkor.

Genom SPEAR-projektet får Uppsala universitet möjlighet att löpande utvärdera JiUU-arbetet (varje år görs en utvärdering av externa granskare). Den första utvärderingen är redan gjord och består av en nulägesanalys som samtidigt utgör underlag till denna rapport. Inom ramen för SPEAR drivs ett lärandenätverk utifrån metoden Community of Practice (ungefär praktikgemenskap), som kan beskrivas som en plattform för kunskaps- och erfarenhetsutbyte om jämställdhet och lika villkor. En sådan praktikgemenskap skulle kunna byggas upp och etableras även på Uppsala universitet som ett stöd till verksamma i tillämpningen av jämställdhetsintegrering. SPEAR-projektet producerar kontinuerligt virtuellt undervisnings- och diskussionsmaterial på GenPORT, som är en internetportal för att dela kunskap och inspirera till samarbete om genus och vetenskap. Till exempel har en e-utbildning publicerats bestående av baskunskap/introduktion om jämställdhet.²³

SPEAR-projektet utgör en möjlighet att identifiera och åtgärda strukturella jämställdhetsproblem, sätta resursfördelning på dagordningen, samt skapa ägandeskap och långsiktigt ansvar i arbetet med jämställdhet och lika villkor. (Reidl & Hock 2020).

Verktyslådor till rektor i fråga om nomineringar och professorsrekryteringar

Två verktyslådor har tagits fram till rektor, en för jämställda nomineringar och en för jämställda professorsrekryteringar (Intervjuperson 2 och 3).

Jämställda nomineringar

Syftet med verktyslådan är att förmå aktuell instans att i lika mån nominera kvinnor och män till uppdrag inom universitetet och de organ där universitetet är representerat, samt finansiering (som Wallenbergstiftelserna och andra prestigefyllda externfinansierade anslag). Nomineringarna ska föregås av diskussioner om vilka kvalifikationer och vilken kompetens som behövs, hur uppdragen kan spridas på flera och vilka särskilda metoder som ska tillämpas för att rekrytera fler av underrepresenterat juridiskt kön. Det beslutande organet kan återremittera ärendet enligt vad som gäller om nomineringsreglerna inte följs.²⁴ Denna nomineringspraxis kräver eftertanke, så att inte obalanser jämnas ut till priset av andra viktiga värden, som vetenskaplig kvalitet, eller resulterar i nya obalanser.

Rektors verktyslåda om nomineringar har gett jämställdhetseffekter på processen att öka antalet föransökningar, där en kvinna är huvudsökande, till Knut och Alice Wallenbergs (KAW) stora projektutlysning. Det är lärosätet som nominerar forskare och KAW kräver att könsfördelningen bland nominerade är inom jämställdhetsintervallet. År 2018/19 hade ingen av Teknats åtta prioriterade föransökningar till KAW:s stora projektutlysning en kvinna som huvudsökande. Rektor ställde då krav på åtgärder för att uppnå en jämnare könsfördelning bland huvudsökande. Problemet

²³ Se käll- och litteraturlista för referens.

²⁴ Verktyslådan avseende nomineringar överlämnades till rektor den 20 september 2018. Se vidare bilaga 2.

bedömdes vara för få föransökningar med kvinnor som huvudsökande. Forskningssekreterarna hade dialog med fakultetens prefekter om att identifiera och uppmuntra ett antal forskare, både män och kvinnor, med potential att komma in med en föransökan. På våren 2019 beslutade också Wallenbergstiftelsen att 35 procent av projekten skulle koordineras av kvinnor. Färre projekt skulle beviljas om dessa projekt inte höll måttet. Effekten blev att lika många föransökningar kom in från sökstarka och kompetenta kvinnor och män 2019/2020. När forskningsberedningen utifrån excellens prioriterade vilka av forskarna/projekten som skulle få söka externa forskningsanslag blev fördelningsutfallet jämnt.

Ett ojämnt fördelningsutfall är inte alltid samma sak som ett ojämnt fördelningsutfall. Däremot ska ett oproportionerligt och ojämnt utfall alltid följas upp för att motverka eventuell genusbias och informell påverkan i de beredningsprocesser som leder fram till beslut om nomineringar. Det centrala i sammanhanget är att hitta nya arbetssätt för att identifiera, prioritera och nominera kandidater till KAW. Jämställdhetsintegrering handlar om meritokrati och excellens, om lika rättigheter och möjligheter oavsett juridiskt kön.

Jämställda professorsrekryteringar

I denna verktygslåda föreslås vad som kan göras vid de två tillfällena som varje ärende om professorstillsättning kommer till rektor. Vid det första tillfället fattar rektor beslut om utlysning och vid det andra om tillsättning. Denna verktygslåda består av en checklista att använda vid rekrytering och tar upp frågor om exempelvis sökgrupper och anställningsprofiler ur ett jämställdhetsperspektiv.

Den s.k. halvtidsavstämningen var en åtgärd som övervägdes i fråga om professorsrekryteringar. Ett besök gjordes på Lunds universitet, där rektor beslutat om en tidsbegränsad skärpt rutin vid rekrytering av professorer.²⁵ (Intervjuperson 3) Vid enkönat sökfält kan rektor efter samråd med berörd dekan avbryta rekryteringen, vilket innebär att rekryteringsprocessen görs om från början eller att ansökningstiden förlängs. När det finns behöriga sökande av båda juridiska könen går Lunds universitet vidare med urvalsprocessen (ansökningarna överlämnas till sakkunniga för bedömning m.m.). Syftet är att öka engagemanget och aktiviteten för att hitta så många potentiella, behöriga kandidater som möjligt oavsett juridiskt kön.

En motsvarande praxis finns på Chalmers tekniska högskola, som har en skrivning i sin arbetsordning för undervisande och forskande personal om att ärendet kan återremitteras till institutionen om sökfälten är enkönade och/eller chalmersinterna. Detta har fått institutionerna att ordentligt inventera sökfälten och ökat andelen kvinnor som är professorer och biträdande professorer.²⁶

Vid Uppsala universitet togs inget rektorsbeslut om halvtidsavstämning. Enligt universitetets arbetsrättsjurist får sökandes juridiska kön aldrig utgöra ett avgörande kriterium för att avbryta ett anställningsförfarande. Däremot är en grundläggande bestämmelse i Anställningsordning för Uppsala universitet²⁷ att fakultetsnämnd ska gå igenom de ansökningar som kommit in för att säkerställa att det finns behöriga sökanden från båda juridiska könen vid professorsrekryteringar. Om sökfältet är enkönat ska områdesnämnd/fakultetsnämnd skriftligen meddela rektor vilka åtgärder som vidtagits för att få sökanden från båda juridiska könen vid rekryteringen.

²⁵ Rektorsbeslut angående ny rutin för att öka jämställdheten vid rekrytering av professorer, Lunds universitet, 2016-09-22, Dnr STYR 2016/1133.

²⁶ STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2015/1924. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2016-03-22. Rekryteringsåret 2015: En rapport från Chalmers centrala anställningskommitté (AK). Rekryteringsåret 2016: En rapport från Chalmers centrala anställningskommitté (AK). Rekryteringsåret 2017: En rapport från Chalmers centrala anställningskommitté (AK). Samtal med Sven Engström, f.d. ordförande i Anställningskommittén (klev av vid årsskiftet 2017/2018).

²⁷ Anställningsordning för Uppsala universitet: Föreskrifter för läraranställningar, rekrytering och befordran av lärare, UFV 2019/1673.

Stödmaterial

Vid ungefär samma tid som satsningen på jämställdhetsintegrering startade togs HR-processen kring rekrytering av teknisk-administrativ (TA) personal fram. Information om stödmaterial kopplat till processen uppdaterades på universitetets internwebb, Medarbetarportalen (MP). Syftet var att åstadkomma ett mer strukturerat arbetssätt och därmed en mer likvärdig rekryteringsprocess för alla på universitetet. Rutiner, mallar och annat stödmaterial togs fram för att underlätta en saklig och opartisk bedömning. Stödmaterialen består av information om rekryteringsprocessens olika steg, processbeskrivningar och checklistor. Strukturen på materialet speglar strukturen i HR-processen och mallar/annat stödmaterial finns under varje delprocess på MP, som har ett likavillkorstänk integrerat i informationen.²⁸

Under 2019-2020 utvecklades systemstödet i rekryteringssystemet Varbi för att kunna stödja i kompetensbaserad rekrytering. Utifrån de krav som ställs i annonsen kan beställaren få förslag på kompetensbaserade intervjufrågor, efter psykologen Malin Lindelöws kompetensmodell, inskrivna i en intervjuguide. Detta gör att det blir en tydlig koppling mellan de frågor som ställs och de krav som finns kopplade till de personliga förmågorna i den aktuella rekryteringen. Att denna koppling finns, minskar förhoppningsvis risken att godtyckliga frågor ställs vid en intervju. (Intervjuperson 1)

Uppsala universitet tog 2016 fram en ny mångfaldsrapport som visar hur anställda, doktorander och studenter fördelar sig utifrån juridiskt kön och födelsebakgrund.²⁹ För att kunna analysera orsaker till resultaten och vidta eventuella åtgärder har rapporten diskuterats med berörda ledningsfunktioner både 2017 och 2018. Universitetet har som utgångspunkt för det strategiska jämställdhetsarbetet också tagit fasta på de konkreta förslag till åtgärder som andra rapporter kommit med. Rapporterna redogör för hur universitetet kan leva upp till de lagar, förordningar och styrdokument som omger rekryteringsprocesser och problematiserar komplexiteten i rekryteringsprocessens olika steg ur ett jämställdhetsperspektiv. (Salminen-Karlsson och Fägerlind 2012; Häyrén Weinestål & Salminen-Karlsson 2010; Andersson, Fältholm & Källhammer 2013)

En annan rapport fokuserar på annonsutformningen. Alla rekryteringsannonser som publicerades vid Uppsala universitet under april månad 2019 (ca 141 stycken) har gått igenom. Syftet var att undersöka om rekryteringar är riktade, d.v.s. om särskild person eftersöks, eller om de är neutrala, d.v.s. den som rekryteras söker brett i hela fältet av tänkbar kompetens. En större del av ansökningarna anger dock inte juridiskt kön på den sökande, vilket gör att underlaget är otillräckligt för att analysera om riktade rekryteringar knutits till ett visst juridiskt kön. Eftersom all statistik ska vara könsuppdelad har utredningen visat på ett informationsproblem som universitetet rättat till. (Intervjuperson 7)

Jämställdhet har i viss mån funnits med tidigare inom området kompetensförsörjning, men i och med satsningen på jämställdhetsintegrering har en mer aktiv tankeverksamhet satt igång. Jämställdhet och lika villkor har i högre grad implementerats i olika processer, rutiner, utbildningar och information. För att uppnå en djupare förståelse för jämställdhetsintegrering behöver ett mer systematiskt arbetssätt utvecklas. (Intervjuperson 1) Stödmaterialen behöver också kompletteras med riktade utbildningsinsatser till relevanta målgrupper för att komma till användning.

Metoden att arbeta på ett strukturerat och kompetensbaserat sätt för att minimera risken för bias, t.ex. med strukturerade intervjufrågor, har fått ökat genomslag. HR-stöd önskas i större utsträckning och när annonsutformning diskuteras hänvisas till mallar och förmågebibliotek på MP. Det finns en ökad medvetenhet kring vikten av att tänka på hur meriter definieras, prövas och värderas, om att könsheterogena rekryteringsgrupper och arbetsprover ökar förutsättningarna att bedöma kompetenser hos sökande på ett likvärdigt och kvalitativt sätt. Diskussioner har också förts om

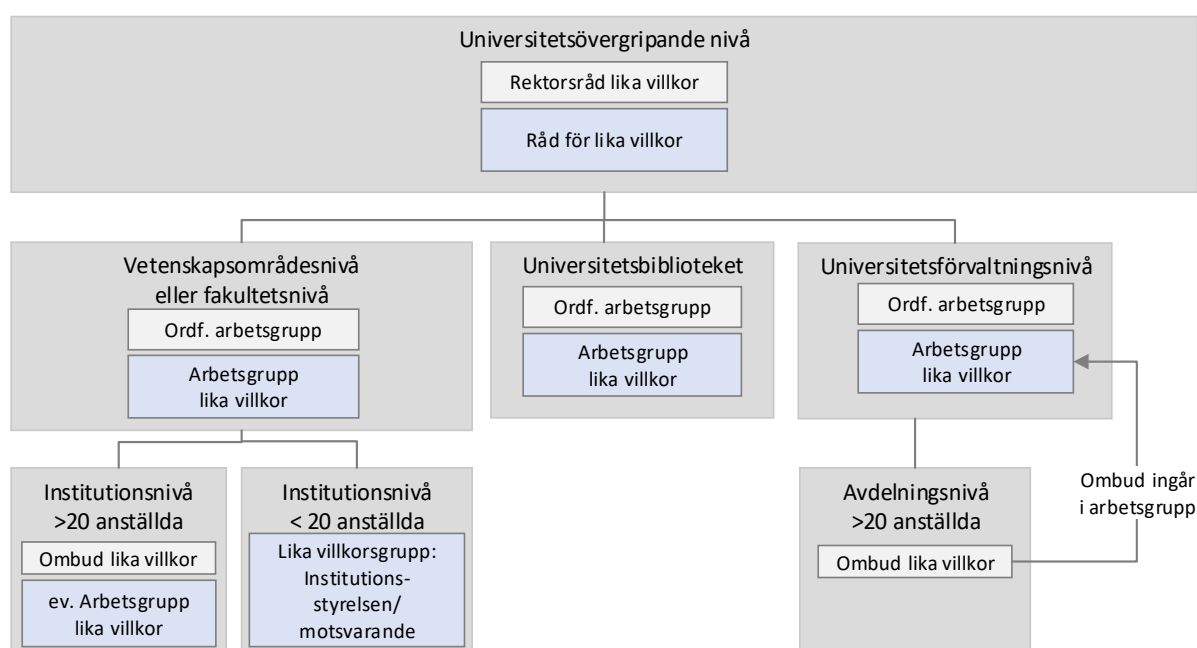
²⁸ Se <https://mp.uu.se/web/info/stod/rekrytera-anstalla/rekryteringsprocessen>.

²⁹ Mångfaldsrapport 2016: Rapport om födelsebakgrund hos anställda, studenter och doktorander vid Uppsala universitet, Personalavdelningen, Avsändare/Fastställd av Personalavdelningen 2017-03-23, Dnr UFV 2017/595.

avkodade ansökningar är ett sätt att kringgå bias helt eller om det ändå går att identifiera könsidentiteten genom exempelvis det språk som används.³⁰

Stöd och samordning

En lärdom att dra av tidigare satsningar är att jämställdhetsintegrering inte bör ske i sidoordnade projekt för att hålla över tid, utan ska vara integrerad i den ordinarie strukturen och genomföras i den dagliga verksamheten.³¹ Därför har arbetet vid Uppsala universitet inriktats på att stärka och använda den nuvarande organisationsstrukturen för det fortlöpande likavillkorsarbetet från universitetsövergripande nivå, områdes-, fakultets- och förvaltningsnivå samt universitetsbiblioteket, till institutions- och avdelningsnivå (Handlingsplan för lika villkor, UFV 2015/764). Arbetet med lika villkor organiseras genom utsedda roller som utgör stöd för att genomföra åtgärder på olika nivåer inom universitetet.



Figur 2. Organisationsstruktur för det fortlöpande likavillkorsarbetet vid Uppsala universitet.

Likavillkorsrådet är rådgivande till rektor i det universitetsövergripande strategiska likavillkorsarbetet. På områdes-, fakultets- och förvaltningsnivå samt universitetsbiblioteket finns likavillkorsgrupper som stödjer områdes-/fakultetsnämnd respektive förvaltnings- och biblioteksledningen i arbetet med att implementera lika villkor. Likavillkorsombud finns på universitetsbiblioteket, samt på varje institution/motsvarande och avdelning på universitetsförvaltningen med över 25 anställda. Ombudet bistår prefekt/chef/överbibliotekarie och institutionsstyrelse i likavillkorsarbetet. Som stöd för ombudet finns också en likavillkorsgrupp på nästan varje institution/motsvarande med fler än 25 anställda, samt på universitetsförvaltningen och universitetsbiblioteket.

Likavillkorsspecialister på HR-avdelningen stödjer chefer, medarbetare och studenter samt universitetets råd, kommittéer, arbetsgrupper och ombud. Samordnare för lika villkor på

³⁰ Sammanställning av grupparbeten om JiUU på nätverksträffar för MedFarm 191115 och UFV 191216.

³¹ *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter: Slutrapport*, Statskontoret 2019:14, s 11.

Studentavdelningen kompletterar HR-avdelningens likavillkorsspecialister i frågor som rör studenter och utbildning. På varje institution/motsvarande är verksamhetsnära HR likavillkorsstöd till chefer, arbetsgrupper och likavillkorsombud.

Utifrån bedöms denna väl utarbetade organisationsstruktur från central till lokal nivå som mycket avancerad och effektiv för att bedriva systematiskt likavillkorsarbete. (Reidl & Hock 2020) Internt har frågan ställts om likavillkorsorganisationen är ändamålsenlig, då dess verksamhet uppfattas som otydlig och ganska frikopplad från kärnverksamheten. Ett exempel som nämns är att en del prefekter tycks ha dålig inblick i institutionernas likavillkorsarbete, trots att de bedömer arbetet som viktigt. (Jernberg 2020) För att det ska fungera krävs emellertid att nära samarbetsrelationer upprättas mellan institutions-/fakultetsledning och ombud/arbetsgrupp, samt att arbetet löpande stäms av enligt fasta rutiner. (Reidl & Hock 2020) En annan viktig förutsättning är att det finns ett konstruktivt samspel mellan linjestyrning och kollegialitet och en bättre förankring hos olika grupper, d.v.s. att medarbetarna/kollegiet och studenterna gemensamt diskuterar jämställdhetsintegrering och lika villkor så att det inte enbart blir en angelägenhet för ledningen och likavillkorsgrupperna. Tanken är att lika villkor på sikt ska vara en integrerad del av alla aktiviteter.

Uppdragsbeskrivning för likavillkorsombud

Under hösten 2018 gjordes en granskning av likavillkorsombudens uppdrag som ett led i jämställdhetsintegreringen och diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder. Syftet var att utarbeta förslag till en uppdragsbeskrivning som skulle omfatta samtliga likavillkorsombud oavsett var på universitetet de hade sin arbetsplats. Anledningen var att de ekonomiska och praktiska förutsättningarna för likavillkorsombudens arbete varierar mellan olika institutioner och fakulteter. På vissa institutioner får likavillkorsombuden resurser, på andra förväntas de göra arbetet inom ramen för sitt ordinarie arbete. Det var dock inte genomförbart och önskvärt att ta fram en universitetsgemensam uppdragsbeskrivning för likavillkorsombuden.³² Lokala lösningar måste hittas på grund av den variation som finns mellan institutionerna vad gäller behov, verksamhet och organisering av arbetet. En förutsättning för att likavillkorsombuden ska kunna göra sitt arbete är att universitetet erbjuder en intern utbildning i systematiskt likavillkorsarbete. Efter några års uppehåll genomför HR-avdelningen nu, tillsammans med Studentavdelningen, utbildningar för framför allt nytillträdda likavillkorsombud.

Samrådsgrupp för likavillkorsfrågor

En grupp som skulle behöva återaktiveras är universitetets Samrådsgrupp för likavillkorsfrågor. Det är en informell samrådsgrupp för informationsutbyte som samlar ordförandena för vetenskapsområdenas och fakulteternas arbetsgrupper inom lika villkor. Arbetsgrupperna har i uppdrag att stödja områdes-/fakultetsnämnderna i genomförandet av det fortlöpande likavillkorsarbetet och kan med fördel användas i universitetets arbete med att jämställdhetsintegrera verksamheten.

Rektorsråd för lika villkor

På övergripande, strategisk nivå har rektorsråd för lika villkor rådgivande ansvar inom området jämställdhet och lika villkor. Rektorsrådet har haft en stående punkt om jämställdhetsintegrering på alla ledningsmöten - möten med dekaner, vice rektorer, förvaltningscheferna, HR-, ekonomi- och planeringsdirektören - och har även fungerat som stöd när program för gästprofessorer implementerats, i enskilda fall och när det gäller strategier för hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska fortgå. Andra uppgifter har varit att ge rektor underlag till träffar med

³² Vid UFV och Teknat finns gemensamma riktlinjer för likavillkorsombud. Utredaren Thomas Bull har i samband med regeringens pågående utredning om en effektiv och ändamålsenlig tillsyn över diskrimineringslagen framfört att det är intressant att titta på möjligheten att inrätta lagkrav på likabehandlingsombud på arbetsplatserna på samma sätt som det finns krav på att det ska finnas skyddsombud.

olika ministrar och myndighetsrepresentanter, samtala med ordförandena i elektorsförsamlingarna och områdenas valberedningar om hur de i sitt uppdrag beaktar jämställdhet och lika villkor, samt kontinuerligt stämma av med ordförandena i vetenskapsområdenas och fakulteternas likavillkorskommittéer. Rektorsrådet saknar befogenheter i linjeorganisationen, men har direktkontakt med rektor. (Intervjuperson 2)

Likavillkorsrådet

Likavillkorsrådet har inrättats av rektor för att hantera komplexa universitetsövergripande jämställdhets- och likavillkorsfrågor, som behöver ingående beredning och diskussioner med kollegialt deltagande för att ledningen ska kunna ta välgrundade beslut som sedan sätter sin prägel på verksamheten. Rådet är i huvudsak ”expertråd” till rektor och inkluderar inte några linjechefer bland ledamöterna. Det är partssammansatt och består av företrädare för universitetets verksamheter samt representanter för personalorganisationer och studentkårer. Ordförande är rektorsråd för lika villkor, som är utsedd av rektor.

Rådets främsta uppgift är att främja arbetet med jämställdhet och lika villkor enligt de universitetsgemensamma styrdokumenterna. Arbetet ska omfatta alla sju diskrimineringsgrunder och social bakgrund. Rådet är en remissinstans och ska granska alla universitetsgemensamma styrdokument ur ett jämställdhetsperspektiv och har även övergripande ansvar för att följa upp JiUU-planen. Det har haft goda möjligheter att påverka beslut och har kunnat gå hela vägen från vetenskapsområden till rektor med förslag. (Intervjuperson 2)

En samlad utvärdering av de strategiska råden vid Uppsala universitet³³ visar att de är bra forum och mötesplatser för hela universitetet, goda nätverk för kunskaps- och erfarenhetsutbyte, bra remissinstanser, samt att de samlar sakkunskap och engagemang i viktiga aktuella frågor och fungerar mycket bra som verktyg för informationsförmedling. Till rådets utvecklingsområde hör att de ofta saknar en strukturerad möjlighet att kommunicera med områden och fakulteter. Rådets ansvarsområden har i olika utsträckning sina motsvarigheter inom det centrala verksamhetsstödet och vid områdeskanslierna. Utvärderingen visar att rådets nuvarande sammansättning betraktas som bra för kollegialiteten, d.v.s. ledamöterna är inte akademiska chefer eller administratörer. Samtidigt finns en närapå samfällad önskan om att råden ska förses med ledamöter som har ett tydligare mandat att representera och genomföra politik. En generell slutsats är att de organisatoriska förutsättningarna för god kommunikation i linjen (inklusive studentkårer) behöver ses över.

Samordnare för jämställdhetsintegrering

I maj 2017 utsågs en likavillkorsspecialist på HR-avdelningen till samordnare för jämställdhetsintegreringen för att stödja planeringen, genomförandet och uppföljningen av JiUU-arbetet. Uppdraget har varit såväl operativt med att ta fram utbildningar och verktyg som strategiskt med samordning och omvärldsbevakning. Samordnaren har utformat verksamhetsstödet i dialog med Referensgruppen för jämställdhetsintegrering och universitetsledningen via rektorsrådet. Ytterligare en likavillkorsspecialist har stött samordningsarbetet. (Intervjuperson 3)

JiUU-arbetet kan även fortsättningsvis behöva ha en sammanhållande funktion, eftersom det redan pågår en del processer som bör lyftas fram, andra processer som är i startläge och åter andra som måste initieras och planeras. Rektorsrådet för lika villkor bör även i fortsättningen ha en ledande funktion och samordnaren för jämställdhetsintegrering vara en person inom kärnverksamhet eller administration med relevant expertkunskap. Ett förslag för att åstadkomma ett mer koordinerat och verksamhetsanpassat stöd är att också ha en samordnare på varje vetenskapsområde. Andra förslag är att intensifiera samarbetet mellan vetenskapsområdena och universitetets likavillkorsspecialister (Intervjuperson 3 och 6).

³³ Ann-Katrin Bäcklund, Lars Geschwind, Kerstin Norén, rapport om de strategiska råden vid Uppsala universitet, oktober 2020.

En strukturell utmaning för samordningsfunktionen vid HR-avdelningen är att nå fram till relevanta målgrupper, t.ex. det interna systemet med lärarekryteringar på fakultetsnivå och att HR-avdelningen inte sysslar med ekonomi som är en viktig aspekt av intern resursfördelning. (Intervjuperson 2) Det behöver bli tydligare vilken roll HR-avdelningen spelar i rekryteringsprocesser och vilket ansvar den ska ha vid implementering av lika villkor och jämställdhet. Fördelningen av ansvar och arbetsuppgifter mellan HR-avdelningen och Likavillkorrådet beskrivs som otydlig. (Reidl & Hock 2020)

Referensgrupp för jämställdhetsintegrering

På hösten 2018 utsåg rektor en referensgrupp för jämställdhetsintegrering för att säkerställa bästa möjliga anpassning till verksamheten, stötta samordnaren och underlätta erfarenhetsutbyte inom universitetet. Gruppen består av en företrädare för respektive vetenskapsområde (stf. vicerektor eller dekan), HR-direktören, en facilitator från planeringsavdelningen, samordnaren för jämställdhetsintegrering, en representant för respektive personalorganisation och tre studentrepresentanter. Rektorsråd för lika villkor är ordförande och sammankallande. Referensgruppen utgör ett forum för strategiska diskussioner med utgångspunkt i JiUU-planen och fokus ligger på juridiskt kön. Den bereder ansökningar om särskilda medel för jämställdhetsintegrering och ger förslag till rektor.

Referensgruppen för jämställdhetsintegrering har varit en mycket viktig grupp med medverkande som har stort inflytande utifrån sina verksamhetspositioner. Den har endast arbetat aktivt i ett år med ett fåtal möten, men det har varit en väldigt givande period och alla ledamöter har varit delaktiga och bidragit till förändring. Referensgruppens samlade kompetens och insyn har bidragit till att samordnaren kunnat förpacka åtgärder, dokument etc. så att det varit förståeligt för alla delar av universitetet och därmed underlättat förändring i verksamheten. Två studentrepresentanter utsågs efterhand, som bidrog med ett värdefullt studentperspektiv på referensgruppens arbete. (Intervjuperson 2).

Hur ska jämställdhet bli en del av universitetets verksamhet?

På universitetets gemensam nivå har en målsättning varit att prioritera centrala och avgränsade processer som är i ett utvecklingsskede och syftar till långsiktighet och utveckling av ordinarie processer.

Karriär och kompetensförsörjning

Uppsala universitet är sedan februari 2019 anslutet till det europeiska regelverket Charter and Code och kan därmed använda sig av kvalitetsstämpeln ”HR Excellence in Research”. Utmärkelsen betyder att universitetet håller god standard i arbetet med rekrytering och arbetsvillkor för forskare och lärare, samtidigt som det förbinder sig att kontinuerligt arbeta för bättre arbetsvillkor och karriärstöd för forskare samt rättvisa och transparenta rekryteringsprocesser. Universitetet vill bland annat uppnå jämn könsfördelning bland professorer samt ge utbildning i rekrytering på lika villkor till alla medlemmar av fakulteternas rekryteringsgrupper.

På hösten 2019 begärde rektor att universitetets anställningsordning skulle öppnas för översyn och revidering. Flera projekt har genomförts för att identifiera och genomföra viktiga åtgärder på detta område. Prefektrollen har setts över och ett antal åtgärder föreslås för att ge universitetets samtliga prefekter förutsättningar att kunna uppfylla sin viktiga strategiska roll.³⁴ Universitetet tittar närmare på pedagogisk meritering och i projektet *Karriärvägar inom akademien*³⁵ skapas en sammanhållen strategi för karriärvägar. Detta är ett jämställdhetsprojekt i högsta grad då kvinnor ”fastnar” i

³⁴ Prefektrollen: Slutrapport. Fastställt av styrgruppen för kompetensförsörjning 2020-12-15, Dnr UFV 2019/2090.

³⁵ Karriärvägar inom akademien: Slutrapport, projektledare Marika Edoff. Fastställt av styrgruppen för kompetensförsörjning 2020-12-15, Dnr UFV 2019/1650.

forskaranställningar i högre grad än män.³⁶ Rektorsråd för lika villkor har med stöd av likavillkorsspecialister bistått med underlag för hur ett jämställdhets- och likavillkorsperspektiv kan integreras i dessa projekt, samt i översynen och revideringen av anställningsordningen.³⁷

Arbete med lika villkor och arbetsmiljö

Arbetet med att samordna jämställdhetsintegrering med andra angränsande perspektiv och uppdrag är ett arbete som har påbörjats och behöver fortsätta.³⁸ På HR-avdelningen är arbete för att integrera jämställdhet och lika villkor i arbetsmiljöarbetet i full gång. Följande aktiviteter har genomförts fram till och med 2019: Integrering av arbetsmiljö och lika villkor på MP, revidering av riktlinjer för hantering av trakasserier enligt diskrimineringslagen, utbildning av HR-specialister kring lika villkor och kränkande särbehandling och uppdatering av likavillkorsfrågorna i medarbetarundersökningen.³⁹ I kravspecifikation på upphandling av företagshälsovård ställs krav på könsuppdelad statistik och genus- eller likavillkorskompetens i leverans av tjänst. Det finns också planer på att göra en enkät om trakasserier och kränkande särbehandling till institutionerna samt en utbildningsfilm om härskartekniker. (Intervjuperson 7)

Nätverksträffar

Nätverksträffar har regelbundet ordnats för prefekter/avdelningschefer, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud för att skapa kontaktytor och samarbete mellan olika målgrupper över fakultets- institutions- och avdelningsgränser. Syftet har också varit att möta behovet av kunskap, stöd och samordning i arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor, samt ge förslag på åtgärder och processer. Nätverksträffarna ordnades utifrån vetenskapsområde och skedde på olika campus och de olika målgrupperna deltog tillsammans för att diskutera erfarenheter och behov, samt dela med sig av goda exempel. På universitetsbiblioteket har möten hållits i särskild ordning för samtliga avdelningschefer, verksamhetsnära HR, likavillkorsombud och -grupp. En väg mot en mer jämställdhetsintegrerad verksamhet som har diskuterats i olika samtal och diskussioner är att utse likavillkorsansvariga med stark position i organisationen till beredande och beslutande organ, införa fasta mötespunkter kring jämställdhet och lika villkor, samt sörja för att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla styrdokument.

Inventering, kartläggning, analys och Plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

En probleminventering utgjorde underlag för JiUU-planen, tillsammans med en rapport som sammanfattar universitetets centralt beslutade och genomförda jämställdhetsåtgärder under perioden 2004-2015.⁴⁰ Den visade att övergripande ojämställdhetsproblem exempelvis är ojämn könsfördelning, olika arbets- och karriärvillkor, ojämställd rekrytering, icke-transparenta beslutsprocesser vid fördelning av forskningsmedel och forskningstid, brister i doktorandhandledning och informationsförmedling, könsbundna studieval, avsaknad av genus- och normmedveten pedagogik, kvinnor och mäns sjukfrånvaro och otillräcklig kompetens inom

³⁶ Rektorsbloggen, ”Karriär och kompetensutveckling högprioriterade frågor i höst”, 20190926. <https://rektorsbloggen.uu.se/2019/09/26/karriar-och-kompetensutveckling-hogprioriterade-fragor-i-host/>, 20201103.

³⁷ Se t.ex.: E-post från Nina Almgren, likavillkorsspecialist vid HR-avdelningen, till Cecilia Wejryd, rektorsråd för lika villkor och Ann-Sofie Wigg Bodin, likavillkorsspecialist vid HR-avdelningen, ang. underlag inför möte med utredaren Ann Fust om anställningsordningen, 20200127.

³⁸ Referensgruppens för jämställdhetsintegrering protokoll 2019-01-21.

³⁹ Referensgruppens för jämställdhetsintegrering protokoll 2019-09-09. Karin Karlström, Integrering av jämställdhet och lika villkor i arbetsmiljöarbetet, PPT, 2019-09-09.

⁴⁰ Jämställdhetsarbetet vid Uppsala universitet 2004-2015, UFV 2016/61.

jämställdhet och lika villkor.⁴¹ I den plan som antogs i maj 2017 prioriteras fem insatsområden för att lösa problemen: Kompetensutveckling på chefsnivå, utbildningens innehåll och utformning, universitetsgemensamma styrdokument, intern resursfördelning, rekrytering och kompetensförsörjning.

En lärdom att dra av JiUU-planens tillkomst är att Uppsala universitet måste organisera sitt arbete på ett mycket genomtänkt sätt för att få det att fungera. Fakulteterna och studenter, doktorander och personal vid institutionerna måste involveras i arbetet med att identifiera problem och utmaningar. En framkomlig väg hade varit att genomföra en behovsinventering på områdes-, fakultets- och institutionsnivå som stöd i planeringen av planens inriktning och omfattning. Vidare hade arbetet vunnit på att ordentligt inventera jämställdhetsperspektivet i den universitetspedagogiska utbildningen och tydligare integrera studentperspektivet. (Intervjuperson 6)

I planen ges ingen närmare bakgrundsförklaring till identifierade ojämställdhetsproblem eller information om hur planen ska spridas i verksamheten. Därför krävdes ett ganska omfattande arbete för att skapa delaktighet och engagemang, samt tydlighet kring vilka de övergripande problemen är och hur aktiviteterna ska bidra till att göra verksamheten mer jämställd. Förankringsprocessen kom att genomföras parallellt med att den operativa metoden jämställdhetsintegrering utvecklades. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att det är en inriktningsplan för jämställdhetsarbetet och att en sådan plan utvecklas kontinuerligt. Organisationen, människorna och prioriteringarna kan förändras drastiskt från ett ögonblick till ett annat. Ett exempel är Metoo som hösten 2017 blev starten på flera satsningar mot sexuella trakasserier inom akademien. Förhandlingar om betydelsen av jämställdhet i förhållande till olika åtgärder och berörda intressenter är en ständig process. Ur den aspekten är det mer flexibelt och tidseffektivt att konkretisera arbetet under processens gång.

En annan lärdom att dra är att styrdokument kan tappa sin kraft och legitimitet när de inte står i samklang med universitetsgemensamma värderingar. Akademisk frihet ska gälla för den forskning och utbildning som bedrivs inom universitetet. Att i planen ange att text och bild i kurslitteratur och annat utbildningsmaterial ”ska” granskas ur ett genus- och normkritiskt perspektiv kan tolkas som en alltför stark styrning av innehållet i utbildningen.

Implementering

Kompetensutveckling på chefsnivå

I syfte att säkerställa att samtliga arbetsplatser inom universitetet genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv ska chefer på alla nivåer inom universitetet ha kunskap om hur jämställdhetsintegrering ges goda förutsättningar och omsätts i praktisk handling.

För att uppnå detta ska det obligatoriska chefsprogrammet ytterligare utökas med moment avseende jämställdhetsintegrering. Momenten ska säkerställa en ökad normmedvetenhet hos samtliga chefer samt en ökad förståelse av vad en jämställd arbetsplats, organisation och ett ledarskap som verkar aktivt för jämställdhet innebär. Chefer som redan genomgått chefsprogrammet ska ges kompletterande utbildning under år 2018 och 2019. Forskningsledare, som i sin egenskap av ledare för större forskningsprojekt kan vara ansvariga för personal och arbetsledning, förväntas också genomgå utbildning i jämställdhetsintegrering.

Bedfintliga chefsutbildningar/motsvarande behöver inledningsvis genomlysas och utvecklas med avseende på jämställdhetsintegrering.

⁴¹ Uppsala universitets probleminventering inför jämställdhetsintegrering 2017-2019, Dnr UFV 2016/418. Ledningsgruppsmöte vid Uppsala universitet, 2016-10-31, Dnr UFV 2016/418. Se även rektorsbloggen; Eva Åkesson, ”Jämställdhetsintegrering pågår”, 2016-10-31.

(Uppsala universitets plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019)

Forskning & ledarskap

Två omgångar av ledarskapsprogram för forskningsledare har hittills genomförts (ett med start 2016 och ett med start 2018). Första omgången innehöll moment om jämställdhetsintegrering. Den andra omgången kunde flera av deltagarna bidra med genusexpertis i olika samtal och diskussioner under programmet. En jämn könsfördelning åstadkoms vad gällde medverkande föreläsare och rekrytering av deltagare.

Att leda och utvecklas i akademien

Gruppledarutbildningen har varje termin en halvdag på temat ”Att leda på lika villkor” på svenska och engelska. Halvdagen ger deltagarna baskunskaper om diskrimineringslagens krav på arbetsgivare och högskolor och går översiktligt igenom Uppsala universitets styrning och organisering av likavillkorsarbetet. En praktisk och teoretisk förståelse för olika diskrimineringsformer introduceras med genus, sexualitet och etnicitet som exempel. Härskartekniker, sexuella trakasserier och relaterade maktbeteenden behandlas och praktiska verktyg ges för att upptäcka och hantera problemen på gruppnivå. I gruppledarutbildningen hålls också handledningsgrupper på svenska och engelska.

Basprogram för chefer

På våren 2018 utökades det obligatoriska basprogrammet för chefer med en del om jämställt ledarskap, som handlade om vad en jämställd arbetsplats och ett jämställt ledarskap kan innebära. Fokus låg på problem med bias, stereotyper och informella nätverk och exempel gavs på hur problemen kan lösas genom att kartlägga och förbättra besluts- och kommunikationsprocesser. Ett annat sätt är att påverka den kultur som sannolikt formar och förstärker bias och stereotyper. Betydelsen av förebilder har nämnts i flera studier (se t.ex. Bohnet 2016) och ur det perspektivet är jämn könsfördelning relevant för att förändra stereotypa bilder av olika gruppers egenskaper och förmågor. Utan jämställt ledarskap finns risken att chefer utifrån omedvetna genusbias om potential, kompetenser eller lämplighet bidrar till att skapa ojämställda karriärvillkor. En grupp deltagare på basprogrammet hade till uppgift att bevaka likavillkorsperspektivet inom olika temaområden. Vid det avslutande seminariet gjordes reflektioner kring detta.

Prefektprogram och prefektseminarium

Fokus har från hösten 2018 förskjutits mot att integrera jämställdhet och lika villkor i det nya prefektprogrammet för prefekter och andra chefer. Teman som behandlas är könade förväntningar på rollen som chef och att inte kategorisera och behandla människor utifrån juridiskt kön. Det tas upp hur möten riggas och talutrymme fördelas mellan män och kvinnor när möten och mötesteknik diskuteras. Andra inslag är att försöka få chefer att se hur de arbetar i sitt chefskap och vad rollen innebär, t.ex. vid rekrytering, fördelning av ansvar och medel, samt hur de leder grupper och verksamheter. (Intervjuperson 4)

Likavillkorsperspektivet i kurserna Juridik i praktiken för prefekter, chefer och ledare och Ekonomispelet har stärkts ytterligare efter 2017. Ekonomiska utfall analyseras alltid tillsammans med andra variabler som är inbyggda i ekonomispelet, som exempelvis jämställdhet. Juridik i praktiken bygger på en historia med ”fall” och genomförs med en problembaserad pedagogik. Historien utspelar sig på Uppsala universitet och bygger på Tin-Tin-karakterer. Karakterernas namn, status, roller, kön och etnicitet har granskats och reviderats för att få en mer balanserad historia.

Prefektutbildningen är obligatorisk för nya prefekter vid Uppsala universitet. De prefekter som redan har gått utbildningen kan göra det igen. Däremot är utbildningen inte obligatorisk för andra chefer än

prefekter. Det finns fördelar med ett frivilligt program, då obligatorium kan förstöra grupprocessen och leda till att lärandet blir väldigt lågt. (Intervjuperson 4)

Sedan våren 2019 arrangeras prefektseminarier med fokus på olika aktuella teman. Seminarierna utgör ett forum för nätverkande och ett tillfälle för kunskapsutveckling. Målgrupperna är prefekter, avdelningschefer och centrubildningsföreståndare. Det första seminariet var på temat jämställdhetsintegrering och rekrytering och behandlade riskmoment i beredningen av rekryteringsärenden med fokus på anställningsprofil och sökprocess. En del institutioner/avdelningar har också kompetensutvecklat sina ledningsgrupper på området. En kompletterande utbildning för chefer inom universitetsförvaltningen har föreslagits.

Programmet för cheferna justeras ständigt och jämställdhetsperspektivet integreras kontinuerligt. För cheferna är ämnet både komplext och intressant och ibland uppstår livliga diskussioner. En e-baskurs som komplement skulle behövas för att vid utbildningstillfället kunna fördjupa sig mer i ämnet, men också mer organisationsdata vad gäller könsfördelning på olika områden eller könsskillnader i chefers arbetssituation (Intervjuperson 4)

Universitetsvalen medför att det med jämna mellanrum kommer nya personer i ledningen. Kompetensutveckling på chefsnivå måste då börja om. Det bör finnas en plan för hur nya dekaner och vice rektorer ska utbildas. Dekanerna har det yttersta ansvaret för hur forskningen inom fakulteterna bedrivs och det är viktigt att även de får utbildning om exempelvis ojämställdhetsproblem kring rekrytering, intern resursfördelning, innehåll och form i utbildningar. (Intervjuperson 2) Omprioriteringar kommer att göras för att kunna ge ett bredare utbud. (Intervjuperson 4). Det är viktigt att hitta en systematik i det fortsatta arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i olika chefs- och ledarskapsprogram.

Enligt aktuell forskning är det otydligt vad syftet med att jämställdhetsintegrera chefsutbildningar är och hur långt åtgärderna sträcker sig. (Jordansson & Peterson 2019) Det handlar ofta inte om att skapa nya utbildningar, utan snarare om att komplettera befintliga chefs- och ledarskapsutbildningar med ett likavillkorsperspektiv. Därigenom får de chefer och ledare som går utbildningen ökad kunskap om jämställdhet och lika villkor, men det är oklart om de lär sig hur jämställdhetsintegrering som strategi kan operationaliseras på lokal nivå.

Innehåll och utformning i utbildningar

I syfte att ge alla studenter och forskarstudenter samma möjligheter att ta del av den utbildning de valt och att slutföra den, ska utbildningars utformning, och i de fall där det är möjligt även utbildningars innehåll, på såväl grund- som avancerad nivå, inklusive forskarutbildningen, utvecklas med avseende på jämställdhetsintegrering. Avseende innehåll ska text och bild i kurslitteratur och annat utbildningsmaterial granskas ur ett genus- och normkritiskt perspektiv.

Avseende utformning ska undervisande personal och forskarhandledare använda en inkluderande pedagogik i mötet med studenterna respektive forskarstudenterna i utbildningssituationen, till exempel när det gäller språkets betydelse för att inkludera fler och fördelning av taltid och bekräftelse. Det finns upparbetad kompetens och genomförda analyser som kan tillvaratas i studentföreningarnas och studentkårernas tidigare och pågående arbete med granskningar av kurslitteratur utifrån ett normkritiskt perspektiv.

De högskolepedagogiska kursernas nuvarande innehåll och genomförande behöver ses över och genomlysas ur ett jämställdhetsintegreringsperspektiv, till exempel universitetets obligatoriska pedagogiska kurs för undervisande personal och kurser för forskarhandledare.

(Uppsala universitets plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019)

Kurser i pedagogisk utveckling

De tre största kompetensutvecklingskurserna i högskolepedagogik som ges vid Enheten för universitetspedagogik är Högskolepedagogisk grundkurs (tolv gånger/år, på svenska respektive engelska), kursen Handledning av doktorander (sex gånger/år, på svenska respektive engelska) samt Handledning av studenter (tre gånger/år, på svenska respektive engelska). Totalt deltar cirka 550 lärare i dessa kurser per år. I övriga fördjupningskurser (t.ex. Aktiverande undervisningsformer, Casemetodik och Mentorskursen) deltar cirka 100 lärare per år. Insatsområdet har inriktats på baskunskaper i inkluderande pedagogik, språkets betydelse för att inkludera, fördelning av taltid och bekräftelse, text och bild i kurslitteratur, samt annat utbildningsmaterial, i högskolepedagogiska kurser.

Den högskolepedagogiska grundkursen har nyligen reviderats (2019/2020) och integrerar jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv i flera moment, dels när kursen behandlar kontextuella och regelmässiga villkor för universitetslärare; vad universitetets roll och uppgift är, dels i ett särskilt pass om inkluderande undervisning och normkritik. Det sistnämnda anlägger just den typ av intersektionella perspektiv på frågorna som planen anger. Kursdeltagarna på pedagogisk grundkurs läser aktuella texter om könsmedveten pedagogik, mångfaldsmedveten pedagogik, normkritisk pedagogik, tillgänglighetsfrågor i undervisning, internationella aspekter av högskolepedagogik, queerpedagogik, toleranspedagogik etc. Texterna seminariebehandlas i kursgrupperna utifrån frågor om vad detta betyder för universitetslärare och akademiska miljöer. På kurserna används också värderingsövningar för att synliggöra mångfalds- och genusaspekter i lärar- och studentrelationer. Specialisterna inom inkluderande undervisning arbetar också med att utveckla användningen av verklighetsnära scenarior/fall/case för att belysa dessa frågor i undervisningen och följer också i kursvärderingar upp hur deltagarna under kursen blir bemötta av varandra och kursledare, inte minst för att exemplariskt försöka illustrera vikten av dessa frågor.

Deltagarna på forskarhandledarkursen deltar i flera pass där genusfrågor blir aktualiserade, dels i passet ”Genus- och mångfaldsmedveten handledning”, dels i analyser av deltagarnas praktikfall och i allmänna diskussioner om genusfrågor relaterat till handledar- och doktorandroller. En bok på kursen Handledning av studenter är borttagen då den befanns bygga på förlegad kunskap om genusfrågor inom högre utbildning. Övriga fördjupningskurser i högskolepedagogik integrerar dessa teman via litteratur och i diskussioner. Temana är relevanta i alla högskolepedagogiska kurser som erbjuds vid Enheten för universitetspedagogik, utifrån en ökad heterogenitet i såväl lärargruppen vid Uppsala universitet som i studentgruppen.⁴²

Breddad rekrytering och breddat deltagande

Många utbildningsprogram inom teknik och naturvetenskap har låg andel registrerade kvinnor. Därför görs långsiktiga satsningar för att rekrytera fler kvinnor till dessa program. Under hösten 2019 har en inspirationshelg för kvinnor som går sista året på gymnasiet genomförts, Uptown Tech, liksom Roadshow VERA för kvinnor på fakultetens utbildningar som fick träffa alumner, arbetsgivare och varandra som yrkesförberedelse.⁴³ Teknikdagar för högstadietjejer är ett inspirationsevent lett av studenter som genomförs under tre dagar på sommar- och höstlovet för att få eleverna intresserade av teknik (ca 20 deltagare per tillfälle).

⁴² Referensgruppens för jämställdhetsintegrering protokoll 20190311. Thérèse Hartman, Jämställdhetsintegrering UP, PPT, 190311. Svar från Universitetsförvaltningen på internremiss angående Förslag till plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019; Bidrag från Avdelning för kvalitetsutveckling, 2017-04-21, UFV 2016/418.

⁴³ Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträff för UFV 20191216. År 2019 deltog 84 kvinnor i Uptown Tech. Av dessa valde 50 att söka en utbildning vid Uppsala universitet till ht 2020, 34 av dem en utbildning inom teknik och naturvetenskap och sju någon av de utbildningar där kvinnor är underrepresenterade. Av deltagarna uppgav 76 % att de var mer intresserade av att läsa en ingenjörsutbildning efter att ha deltagit i Uptown Tech. År 2020 genomförs eventet i en corona-anpassad version. Teknisk-naturvetenskapliga fakultetens återrapportering gällande breddad rekrytering, bilaga 3, 2020-11-17, UFV 2020/1143.

En genusgranskning har gjorts av totalt 25 programtexter och broschyren *Vi utbildar framtidens ingenjörer och naturvetare*.⁴⁴ Granskningen visar att marknadsföring som resulterar i en mer diversifierad studentsammansättning måste åtföljas av en förändring av miljön och kulturen som studenterna hamnar i och vad den förmedlar. Statuskillnaden mellan fysikutbildningar, som rekryterar mest män, och utbildningar inom kemi och biologi, som attraherar fler kvinnor, återspeglas i att fysik får mer textutrymme omfångsmässigt. Granskningen av rekryteringsbroschyren visar att den förmedlar en ganska normativ bild av den förväntade och önskade studenten: en ung person, utan funktionshinder, som har ett aktivt/rörligt och socialt liv tillsammans med andra och tycker om att festa. En jämförelse av de studentsvar i broschyren som får exemplifiera den typiska studenten speglar också en rätt så förenklad och könsstereotyp syn på studenterna. Granskningen blev en lärprocess för de kommunikatörer som samordnar arbetet med rekryteringsbroschyren och programtexter och har medfört en justering och skärpning av texterna. Fler utbildningsprogram med låg andel registrerade män borde göra motsvarande satsningar för att rekrytera fler män. (Intervjuperson 2)

Utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande

På områdes- och institutionsnivå har insatsområdet till exempel handlat om fortbildning för undervisande personal, att ur ett likavillkorsperspektiv se över kursplaner, kurslitteratur, examinations- och undervisningsformer, bild- och ordval, val av lärare och gästföreläsare, könsfördelning på forskarseminarier, seminarie- och undervisningskultur samt schemaläggning, kursvärderingar och möjligheter till distansundervisning. Det har även handlat om breddad rekrytering, akademiskt skrivande, om att göra utbildningsinformation tillgänglig för internationella studenter och integrera ett jämställdhets- och likavillkorsperspektiv i nya utbildningsprogram, t.ex. läkarprogrammet.⁴⁵ Ett problem som identifierats är tid och möjlighet att följa upp om, och i så fall hur, kursdeltagare förändrar sin undervisning efter att ha gått utbildningar för undervisande personal.⁴⁶

Arbetet med jämställdhetsintegrering varierar mellan olika utbildningar och vetenskapsområden. På Teknat handlar det vanligtvis om breddad rekrytering och inkluderande pedagogik, medan det på vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap (Humsam) även gäller att integrera ett jämställdhetsperspektiv på ämnet, kurslitteratur och annat utbildningsmaterial. Studenternas genomlysning av kurslitteratur pågår ständigt och de efterfrågar genusmedveten och normkritisk undervisning. Ett exempel på hur kurslitteraturen kan synas är att välja litteratur utifrån ämnestematik istället för klassiska författare. Då blir det fler författare som är kvinnor. Att Humsam har ett bredare spektrum av aktiviteter än Teknat kan bero på att jämställdhetsperspektivet är mer eller mindre svårt att integrera i olika typer av utbildningar.

Studenterna är en viktig målgrupp och bör i fortsättningen inkluderas mer, då problemet med ojämställdhet i arbetslivet börjar redan med könsstyrande utbildningar. Det behövs en aktivitet utifrån målet att jämställdhetsintegrera innehåll och form i utbildningar. JiUU-planen fokuserar på lärarna och arbetet har inriktats på de högskolepedagogiska kurserna. (Intervjuperson 2) Här är det viktigt att bidra till spridning av kunskaper och erfarenheter från olika projekt. Ett exempel är Teologiska institutionen, där ett jämställdhets- och likavillkorsperspektiv ska integreras i två nya kandidatprogram för att skapa mer likvärdiga förutsättningar för olika studentgrupper.⁴⁷

⁴⁴ Anita Hussénus, Genusgranskning av rekryteringstexter för teknisk-naturvetenskapliga fakultetens utbildningsprogram 2020/2021, Centrum för genusvetenskap, 20200422.

⁴⁵ Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträffar för TekNat 191111, MedFarm 191115, HumSam 191025 och 191104, samt UFV 191216.

⁴⁶ Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträffar för MedFarm 191115.

⁴⁷ Ansökan om särskilda medel för jämställdhetsintegrering från Teologiska institutionen, Jämställdhetsintegrering i ny grundutbildning, 20200508, dnr UFV 2019/2180.

UKÄ:s granskning av Uppsala universitets kvalitetssäkringsarbete

Utvärderingar och granskningar av arbetet för att kvalitetssäkra utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå görs inom ramen för Uppsala universitets egen modell för utbildningsutvärderingar och UKÄ:s lärosätessgranskning.⁴⁸ Resultatet av dessa kan med fördel länkas till arbetet med jämställdhetsintegrering. I den självvärdering som lämnats in till UKÄ har olika styrke- och utvecklingsområden identifierats när det gäller att kontinuerligt beakta jämställdhet och höja kvaliteten i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.

Ett styrkeområde är att jämställdhet är integrerat i kvalitetssystemet. Lika villkor beaktas i universitetets utbildningsutvärderingar och i övriga undersökningar (studentbarometer, alumnstudier etc.). På senare tid har också den statistiska uppföljningen som är relevant för jämställdhet utvecklats. Ett annat styrkeområde är att det ingår i högskolepedagogiska kurser och konsultationer att på olika sätt integrera jämställdhet i utbildningarna. Identifierade utvecklingsområden är att eventuellt förstärka jämställdhetsperspektivet inom vissa kurser/utbildningar, vitalisera arbetet och förstärka studentrepresentationen i en del likavillkorsgrupper, samt se över förutsättningarna för att göra analyser av genomströmning ur ett likavillkorsperspektiv.

Forskarutbildningen

På nätverksträffarna framhölls att jämställdhetsåtgärder bör genomföras tidigt på karriärstegen för att kvinnor ska nå toppositioner. Doktorander av olika kön bedöms inte ha lika tillgång till informella nätverk eller uppmuntras göra akademisk karriär i samma grad. Det behövs könsmedveten doktorandhandledning, karriärstöd för doktorander och kunskap om hur karriärvägar fungerar. Handledare och ämnesföreträdare måste bli mer medvetna om hur potentiella kandidater bemöts och könsfördelningen bland sökande till forskarutbildningen följas upp.⁴⁹

På Statsvetenskapliga institutionen har betydligt fler män än kvinnor sökt forskarutbildning under de senaste åren. En analys har visat att det är fler män som skriver uppsats med kvantitativ metod. Ett lärarlag på masterskursen i kvantitativ metod på institutionen har under flera år systematiskt försökt bryta etablerade könsstereotyper när det gäller att använda kvantitativa metoder i statsvetenskap. Det har handlat om att på olika sätt uppmuntra kvinnor på mastersnivå för att de ska använda kvantitativa metoder. Det har gradvis gett resultat. Allt fler kvinnor har skrivit kvantitativt inriktade uppsatser och i viss mån antagits till forskarutbildningen.⁵⁰

Universitetsförvaltningen har gjort en övergripande rapport om forskarutbildningen vid universitetet.⁵¹ Föräldraledighet och sjukfrånvaro är omständigheter som påverkar studieaktiviteten för doktorander med doktorandanställning. Män har något högre genomsnittsaktivitet än kvinnor. Mellan 2011 och 2019 har både den totala sjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron ökat. Kvinnor tar ut mer föräldraledighet än män.

Sett till antalet publikationer är det inte några stora könsskillnader i stort, men publiceringsfrekvensen är betydligt högre för män än för kvinnor i några naturvetenskapliga ämnen. Manliga doktoranders publikationer citeras oftare än kvinnors inom de flesta ämnesområden med

⁴⁸ Universitetskanslersämbetets granskning av lärosätens kvalitetssäkringsarbete – självvärdering, Uppsala universitet, UFV 2019/2057. Kvalitetsrapport 2018: Baserad på utbildningsutvärderingar genomförda vid Uppsala universitet, Avdelningen för kvalitetsutveckling 2018-09-28, Dnr 2018/1039. Kvalitetsrapport 2019: Baserad på utbildningsutvärderingar genomförda vid Uppsala universitet, Avdelningen för kvalitetsutveckling 2019-11-07, Dnr UFV 2019/17.

⁴⁹ Sammanställning av grupparbeten på nätverksträffar för Humsam 20191025 och 20191104 och Teknat 20191111.

⁵⁰ Joakim Palmes nominering av Olle Folke och seminarieledarna på masterskursen i kvantitativ metod på Statsvetenskapliga institutionen till Uppsala universitets likavillkorspris 2018, 20190213.

⁵¹ Leif Eriksson, Maria Lind och Anders Waxell, Forskarutbildning vid Uppsala Universitet: Fyra studier med fokus på forskarutbildningens volym, könsmässiga publikationsmönster, interna karriärvägar samt situation efter disputation, Juni 2020.

undantag för kemi och samhällsvetenskap, där motsatt mönster gäller. Vad könsskillnaden i citeringsgrad beror på behöver analyseras närmare. Det finns inga större könsskillnader i när doktorander publicerar sitt första arbete.

Doktoranders arbetsmiljö

Statistik från Primula visar att kvinnor i forskarutbildningen generellt är sjukskrivna i högre grad än män. Problemet finns på många andra lärosäten. Sjukfrånvaro påverkas av en rad faktorer både inom och utanför forskarutbildningen, men fokus måste vara att förebygga och åtgärda sjukskrivningar relaterade till arbetsmiljön och diskrimineringsgrunderna.

Vid Uppsala universitet har doktoranders arbetsmiljö kartlagts vid Språkvetenskapliga fakulteten med syfte att identifiera och undanröja strukturella faktorer bakom doktoranders sjukskrivningar.⁵² De åtgärder som doktorander och institutionsledningarna föreslår för att åstadkomma en bättre forskarutbildningsmiljö omfattar både aspekter som har med handledning och undervisning att göra och förändringar i den strukturella organisationen.

På Institutionen för informationsteknologi har avdelningen för visuell information och interaktion (Vi2) genomfört ett projekt för att skapa en bättre arbetsmiljö för alla sina verksamma, men med särskilt fokus på doktorander och kvinnor. En del av projektet fokuserade på jämställdhet i det dagliga akademiska arbetet och på att förebygga stress och depression i förhållande till förväntningar på juridiskt kön. Bland annat diskuterades vilka som utför det akademiska hushållsarbetet och hur det blir så. En annan del handlade om att utveckla en strategi för ett inkluderande och hållbart ledarskap och en inkluderande forskarutbildning med arbetsmiljöfokus.⁵³

Universitetsgemensamma styrdokument

I syfte att säkerställa att jämställdhetsperspektivet förankras och förverkligas i all verksamhet vid universitetet ska samtliga universitetsgemensamma strategiska styrdokument, som till exempel program och handlingsplaner, jämställdhetsintegreras så att ett jämställdhetsperspektiv genomsyrar samtliga dokument och formuleringarna ger stöd åt det förändringsarbete som ska bedrivas. Vid uppdateringar av program och planer på central nivå, inom alla områden, ska Rådet för lika villkor vara remissinstans för att särskilt granska dokumenten ur detta perspektiv.

(Uppsala universitets plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019)

Planeringsavdelningen har fått rutin på att remisser passerar Likavillkorsrådet och tillämpar jämställdhetsintegrering i sitt beredningsarbete.⁵⁴ Likavillkorsrådet har bevakat och sett till att centrala universitetsgemensamma styrdokument granskats ur ett jämställdhetsperspektiv, t.ex. Handlingsplan för samverkan 2019-2020. Att granska samtliga dokument visade sig inte vara tids- och resursmässigt görbart. (Intervjuperson 2)

Likavillkorsrådet har bidragit till utformningen av nya mål och strategier för Uppsala universitet, där lika villkor och jämställdhet, hållbar utveckling och samverkan utgör utgångspunkter för universitetets verksamhet. Dokumentet började gälla 2020 och med lika villkor avses att alla som är verksamma vid eller kommer i kontakt med universitetet har lika rättigheter och möjligheter oavsett

⁵² "Den smala vägen": En kartläggning av doktoranders arbetsmiljö vid Språkvetenskapliga fakulteten, Miriam Thegel för Kommittén för lika villkor, Språkvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet, Maj 2018, Språkfak 2018/33.

⁵³ Report from the Ge-Wonder Project at the Department of Information Technology, Uppsala 25 of May 2020. Dnr UFV 2018/1129.

⁵⁴ Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträff för UFV 191216.

diskrimineringsgrund. Formuleringarna ger stöd åt ett systematiskt arbete för breddad rekrytering och integrering av ett likavillkorsperspektiv i alla delar av verksamheten. Jämställdhetsintegreringen av Mål och strategier bör förstärkas ytterligare och koppla jämställdhetsindikatorer till exempelvis rekrytering eller kvalitet och innehåll i utbildning. (Intervjuperson 2)

Referensgruppen för jämställdhetsintegrering har diskuterat behovet av att på ett strukturerat sätt granska och revidera styrdokument och arbete pågår med att koppla samman jämställdhetsintegrering, lika villkor och breddad rekrytering med vad som krävs för att inrätta nya utbildningsprogram.⁵⁵ En av aspekterna i riktlinjer för utbildningsutvärdering är ”att jämställdhetsperspektiv integreras i utbildningen” och i skriften *Råd och tips vid planering och genomförande av utbildningsutvärderingar* ges tips på vilka frågor som kan ställas utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Ett annat exempel är revideringen av universitetets riktlinjer för forskarutbildning, där det nu anges att olika juridiska kön ska vara representerade i betygsnämnden.

Det kontinuerliga arbetet med att granska styrdokument utifrån ett jämställdhetsperspektiv skulle underlättas om rutinen implementerades även på lokal nivå, t.ex. genom att arbetsgrupper och ombud för lika villkor på fakulteter och institutioner involveras i arbetet. (Intervjuperson 2) På Teknat möjliggör organisationsstrukturen en integrering av jämställdhet och lika villkor i beredningar av strategiska styrdokument. Områdets ställföreträdande vicerektor är ordförande i utskottet för lika villkor och i områdets fyra beredningar (anställning, forskning, utbildning och samverkan) ansvarar en person för likavillkorsfrågor. Dessa sitter också med i utskottet. På så sätt bereds och granskas alla förslag till strategiska styrdokument av någon representant för områdets utskott för lika villkor.

Det är viktigt att arbetet med jämställdhetsintegrering bedrivs och resurssätts inom ramen för ordinarie verksamhetsplanerings-, budget- och beslutsprocesser på olika nivåer. Lärdomar från tidigare satsningar på jämställdhetsintegrering visar att det både stärker förutsättningarna för en långsiktigt hållbar jämställdhet och minskar risken att jämställdhetsåtgärder prioriteras bort eller faller mellan stolarna.⁵⁶

Rekrytering och kompetensförsörjning

I syfte att skapa jämställdhet inom olika personalgrupper ska ett aktivt arbete för jämställd rekrytering utföras inom hela universitetet. Det innebär att nuvarande rutiner och bedömnings-, berednings- och beslutsprocesser som ligger till grund för rekrytering och kompetensförsörjning, ska genomlysas och utvecklas ur ett jämställdhetsperspektiv.

Planer för kompetensförsörjning på olika nivåer ska integrera ett jämställdhetsperspektiv. Vid bedömnings- och beredningsprocesser för alla typer av tjänster inom universitet ska ett aktivt jämställdhetsperspektiv iaktas, i syfte att säkra att tjänster tillsätts på sakliga och formella grunder samtidigt som en jämn könsfördelning främjas.

Utbildning ska ges till alla medlemmar av rekryteringskommittéer och inkludera moment avseende jämställdhetsintegrering. Utbildningen ska ges regelbundet, så att nya medlemmar i rekryteringskommittéerna har möjlighet att ta del av den.

Även andra individer och grupper som har inflytande över kompetensförsörjning och rekrytering, till exempel prefekter och forskningsledare, ska ha kännedom om hur universitetet arbetar med dessa frågor.

⁵⁵ Referensgruppens för jämställdhetsintegrering protokoll 2019-01-21 och 2019-6-10.

⁵⁶ Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter: Slutrapport, Statskontoret 2019:14.

(Uppsala universitets plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019)

Utredning om Uppsala universitets anställningsordning

Utredningen som ligger till grund för den generella översynen och revideringen av universitetets anställningsordning föreslår att den checklista som skapats för rektor vid professorsrekryteringar ska användas och spridas genom riktade utbildningsinsatser till rekryteringsgrupper och prefekter.⁵⁷ Rekryteringsgrupperna ska se till att det finns behöriga sökande av alla kön, annars ska fakulteten dokumentera och motivera varför. Det ska beslutas om årlig uppföljning av hur jämställdhet vägts in, som ska vara skriftligt dokumenterad och sammanställd på universitetsnivå. Ett annat förslag är att en ledamot från annat vetenskapsområde eller annan fakultet ingår i respektive rekryteringsgrupp och tar rollen som ”kritisk vän”, som framför allt återkopplar hur gruppen kan arbeta för att minimera risken för implicit bias. Åtgärden kräver utbildning. Utredningen föreslår en modifierad form av de jämställdhetsobservationer som gjorts i Vetenskapsrådets bedömningsgrupper. Arbets sättet har fungerat bra i universitetets interna utbildningsutvärderingar.

Utbildning om lärarrekrutering på lika villkor

Det har skapats en utbildning om lärarrekrutering på lika villkor med anledning av att Teknat såg över sitt rekryteringsförfarande. En del i utbildningen handlade om arbetsrättsliga förutsättningar och om att anställa den kandidat som bäst uppfyller lagkravet på förtjänst och skicklighet. Juridiskt kön får aldrig vara utslagsgivande för vem som anställs eller ges meriteringsstöd. Den andra delen var inriktad på hur universitetet kan främja jämn könsfördelning genom att göra jämställdhetsanalyser av rekryteringsprocessens olika steg som sedan ligger till grund för att eventuellt införa nya arbets sätt. Exempel gavs på hur institutionen kan bredda sökandet genom att ha en tydlig process för att identifiera och kontakta underrepresenterade grupper och skriva kravprofiler som attraherar tillräckligt många sökande av olika kön och bakgrund. Andra exempel var hur möten kan organiseras för att stimulera öppna diskussioner och deltagande av varje medlem i rekryteringsgruppen. Målet med utbildningen var att visa på juridiskt godtagbara vägar för att nå en jämn könsfördelning och att sprida lärdomarna till andra delar av universitetet.

Kansliets deltidsanställda likavillkorsspecialist har organiserat två utbildningstillfällen för prefekter, verksamhetsnära HR och ledamöter i anställningsberedningen och har även besökt områdets anställningsberedning för att få ett bättre underlag inför kommande rekryteringsutbildningar.⁵⁸ En utbildning i lärarrekrutering på lika villkor har även getts till rekryteringsgrupperna på Medicinsk-farmaceutisk fakultet (Medfarm). I centrum stod praktiker och tillvägagångssätt för att minska risken för implicit bias vid intervjuer.

Breda rekryteringsunderlaget

Flera institutioner arbetar med att bredda rekryteringsunderlaget genom att granska kravprofiler och annonser, i möjligaste mån utforma breda kravprofiler och i samband med förarbetet hitta och kontakta potentiella sökande av alla kön och med olika födelsebakgrund, eftersträva jämn könsfördelning bland sakkunniga, samt avsluta annonser med standardtexten att universitetet bedriver aktivt likavillkorsarbete. Kansliet för teknik och naturvetenskap har infört en ny rutin som innebär att annonser cirkulerar i ledningsgruppen i syfte att granska om de innehåller könskodade ord. Andra exempel på åtgärder för att bredda rekryteringsunderlaget är diskussioner med ämnesansvariga professorer om hur de bemöter olika grupper av individer som hör av sig och är

⁵⁷ Ann Fust och Magnus Ödman, Anställningsordning: Utredning om Uppsala universitets anställningsordning, 2020-06-25, UFV 2019/1673. Checklistan för jämställdhetsarbetet behöver kompletteras och konkretiseras för att kunna användas brett vid rekrytering och befordran av lärare.

⁵⁸ Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträff för UFV 20191216.

intresserade av forskarutbildningen, förbättrade löne- och anställningsvillkor, samt strategiska planer för kompetensförsörjning.⁵⁹

Karriärvägar på lika villkor

Teknat har startat ett pilotprojekt på Institutionen för kemi – Ångström, där djupintervjuer av programprofessorer genomförts istället för en traditionell utbildningsinsats. Syftet är att få en djupare förståelse för beredning av rekryteringsärenden på institutionsnivå och underlag till en checklista för lärarekrytering på lika villkor. Intervjuer med liknande tema har också planerats och genomförts på två andra institutioner vid fakulteten.

En funktionell meritokrati är beroende av att det blir rätt från början. Möjligheterna till en akademisk karriär ligger inte bara i huruvida en individ kan få anställning eller inte, utan också i villkoren för meritering och karriärutveckling. Om individer och grupper gynnas eller missgynnas tidigt i karriären reproduceras detta i deras vidare karriärer. Programprofessorer och avdelningschefer har mycket stort inflytande över rekrytering, karriärstöd och den lokala forskarmiljön. Teknat arbetar därför med att främja karriärvägar på lika villkor genom mentorsprogram och en checklista för karriärplanering för forskare och lärare (f.n. biträdande universitetslektorer). Skrivningar om jämn könsfördelning finns införda i beskrivningen av processen för att utse promotorer och hedersdoktorer vid fakulteten.⁶⁰

Medfarm har undersökt hur de sökandes meriter bedömts vid rekrytering till meriteringstjänster och kunde inte påvisa någon könsskillnad, utan den mest meriterade sökande har blivit erbjuden tjänsten. Vid denna fakultet har många verksamma sin huvudsakliga anställning vid Akademiska sjukhuset och därför måste även sjukvårdshuvudmannen påverkas i fråga om kompetensförsörjning. En kartläggning av de kvinnor vid Akademiska sjukhuset som kan vara aktuella för eventuella framtida adjungeringar har lagts in i planen för kompetensförsörjning.⁶¹

Probleminventering

Den externa utvärderingen visar att rekryteringsprocesser bör bli mer strategiska och effektiva och i högre grad integrera jämställdhet och lika villkor. (Reidl & Hock 2020). En rad ojämställdhetsproblem har identifierats, däribland ojämn könsfördelning och bristande mångfald på högre positioner och inom administrationen. På Medfarm finns inte biträdande universitetslektor i kombination med klinisk tjänstgöring och det är få utrikesfödda på både lektornivå och delade tjänster. En förklaring är att svenska ofta är ett undervisningskrav. För att uppnå jämn könsfördelning på högre positioner har det bland annat föreslagits att könsrelaterade värderingar och föreställningar om excellens ska problematiseras.

Många efterlyser jämställdhetsanalyser av vem som får fasta anställningar, könsuppdelad statistik som visar fördelning anställda, fördelning sökande, annonsplatser mot målgrupper och mer regelbundna utvärderingar av exempelvis genomförda åtgärder för att öka andelen kvinnor bland professorer. På Teknat lyfts könsuppdelad statistik om ”success rate” i rekryteringen till områdes- eller fakultetsnivå så att alla institutioner ser allas rekryteringar. Siffrorna används som underlag i diskussioner med institutionerna om att främja mångfald vid rekrytering och presenteras också på rekryteringsutbildningarna. En motsvarande rutin skulle kunna införas i andra delar av universitetets verksamhet.

⁵⁹ Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträff för TekNat 191111, MedFarm 191115, HumSam 191025 och 191104, samt UFV 191216.

⁶⁰ Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträff för TekNat 191111.

⁶¹ Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträff för MedFarm 191115. Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträff för UFV 20191216.

Innehållet och budskapet i annonser har stor betydelse för vilka som söker tjänsten, särskilt vid rekrytering av underrepresenterat juridiskt kön. För att nå många sökande ska annonsen vara både på engelska och svenska, ämnesmässigt bred och könsneutral. Det kan vara svårt att veta vad som är könsneutralt. Verksamhetsnära HR kan granska att pronomen i annonserna inte är könade, men anser sig inte ha tillräcklig ämneskompetens för att bedöma om forskningsinriktningen eller skrivningen är könad. Det är viktigt att fundera över vilka kvalifikationer som efterfrågas i annonser och hur tidsnöd kan förebyggas när tjänster ska utlysas. Generellt är det bra att investera tid och kraft i att hitta personer med rätt kompetens oavsett könsidentitet. Öppna utlysningar där en doktorand med viss kompetens söks bedöms ge bäst resultat, både när det gäller att rekrytera de bästa och ur jämställdhetssynpunkt. Idéer som föreslagits är genusgranskning av annonser, t.ex. via institutionens likavillkorsgrupp.⁶²

På Teknats nätverksträff föreslogs att chefer och verksamhetsnära HR ska utbildas kontinuerligt, att chefsnivån nedanför och ovanför prefekt får mer rekryteringsstöd, samt medverkan av verksamhetsnära HR vid intervjuer i forskargrupper. Det är ofta programprofessorerna som annonserar och de har i regel inte utbildning i arbetsrätt.⁶³

Intern resursfördelning

I syfte att säkerställa att universitetets interna resursfördelning enbart sker utifrån sakliga skäl ska jämställdhetsaspekten belysas vid universitetets interna resursfördelning. Transparens beträffande besluts- och kommunikationsprocesser och för principer vid fördelning av medel ska råda, såväl centralt som på områdes-/fakultets- och institutionsnivå. Aktiviteten bör inledas med en kartläggning och analys av gällande resursfördelning för att undersöka var och hur eventuella ojämheter sker. Därefter görs en konkretisering av den fortsatta arbetsprocessen.

(Uppsala universitets plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019)

Ur karriärsynpunkt är det centralt att kartlägga och analysera resursfördelningen utifrån juridiskt kön. Med resurser menas i regel alla materiella tillgångar som behövs för jobbet, forsknings- och löne-medel, arbetsplats, instrument och även gemensam infrastruktur, men resurser kan även vara olika former av stöd, tid och information. Tid kan till exempel handla om vem som får tid att forska och information om hur utnämningar och uppdrag tillsätts inom universitetet.

Lönekartläggning

Lönekartläggningen är utöver jämställdhetsindikatorerna, som visar den relativa skillnaden i hur stor del av sin arbetstid som kvinnor och män är konterade inom forskning, en viktig del i infrastrukturen som behövs för att arbeta strukturerat med jämställdhetsintegrering.⁶⁴ På Uppsala universitet har den årliga lönekartläggningen vidareutvecklats ur ett jämställdhetsperspektiv. Det finns nu en grundläggande jämställdhetsförståelse och en ökad genuskänslighet i analysen och det är färre befattningar än tidigare som visar strukturella könsskillnader. Arbetsvärderingen har setts över och strategiska frågor lyfts avseende såväl rekrytering och karriärmöjligheter som löneskillnader mellan olika arbeten som bedöms likvärdiga. Inom området löner och anställningsvillkor ska arbetet utgå från alla diskrimineringsgrunder, till skillnad från i den årliga lönekartläggningen som fokuserar på diskrimineringsgrunden juridiskt kön. Inom det här området ska en undersökning göras på

⁶² Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträffar för TekNat 191111, MedFarm 191115, HumSam 191025 och 191104, samt UFV 191216.

⁶³ Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträffar för TekNat 191111.

⁶⁴ Referensgruppens för jämställdhetsintegrering protokoll 2019-06-10.

övergripande nivå. Det handlar inte om kartläggning av personliga förhållanden på individnivå. Här finns utrymme för förbättringar. (Intervjuperson 7)

Internationella gästprofessorsprogrammet

Uppsala universitet försöker kompensera underrepresentationen av kvinnor inom professorskåren med externa professorer via det internationella gästprofessorsprogrammet.⁶⁵ Målet med programmet är att dubblera antalet gästprofessorer och rekrytera fler internationellt framstående forskare/lärare till universitetet. Om en gästprofessor anställs via programmet finansieras kostnaden med 50 procent av universitetets gemensamma medel. Vid rekrytering av underrepresenterat juridiskt kön är finansieringsgraden av den universitetets gemensamma delen 75 procent av gästprofessuren (100 procent fr.o.m. 2019). Planeringsavdelningen följer upp könsfördelningen på programmet för gästprofessorer och alla tjänstekategorier. Enligt beräkningar i november 2019 var andelen män i gruppen gästprofessorer 71 procent. Kvinnorna utgjorde 29 procent. Därmed har satsningen ännu inte bidragit till att höja andelen kvinnor bland professorer vid Uppsala universitet.⁶⁶

Befordringslyftet

Under 2018 utarbetades ett förslag till beslut om att vetenskapsområdena skulle ges möjlighet att genomföra projektet Befordringslyftet 2019.⁶⁷ Projektet syftade till att befordra högt kvalificerade lektorer till professorer. Varje fakultet skulle identifiera och uppmuntra kvalificerade lektorer som bidrar till det gemensamma att söka befordran. Alltså erfarna lektorer som regelbundet och med engagemang har ansvarat för det gemensamma vetenskapssamhället genom att vara opponenter, sakkunniga, eller ledamöter i olika nämnder, större utbildningsuppdrag eller olika typer av ledningsuppdrag, alternativt bidragit till samverkan utåt. Utvalda lektorer skulle ges möjlighet till mentorsstöd, karriärstöd och finansierad forskningstid. Utgångspunkten för förslaget var att bakomliggande faktorer kan ha bromsat kvalificerade lektorer, och kanske särskilt kvinnor, i deras karriärer.

Befordringslyftet genomfördes aldrig på universitetet. Däremot finns spår av projektet i den reviderade anställningsordningen,⁶⁸ där den sökande ska ha uppvisat kollegialt ansvarstagande och bedömas kunna bidra till universitetets utveckling för att befordras till högre läroanställningar. För detta krävs lednings-, utvecklings- och samverkansskicklighet, och när tillämpligt, även klinisk skicklighet. En omsorgsfull bedömning av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet ska ingå i befordransprocessen. Befordrade lärare förväntas kunna bidra till forskning, undervisning på alla nivåer, samt ledning och kollegialt ansvarstagande

Utnämningar och uppdrag

Samhällsvetenskapliga fakultetens kommitté för lika villkor har utifrån intervjuer och en enkätundersökning kartlagt och synliggjort institutionernas och fakultetens utnämningar till beredande och beslutande organ och extra uppdrag. Uppdragens omfattning och ersättningsnivå har analyserats, samt hur dessa uppdrag fördelas och tilldelas.⁶⁹ Syftet var att få en ökad förståelse för

⁶⁵ Se https://www.uu.se/digitalAssets/609/c_609888-1_3-k_uvf-2016_1546-beslut-program-for-gastprofessorer-underskrivet.pdf. Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträff för UFV 2019-12-16.

⁶⁶ Cecilia Wejryd, rektorsråd för lika villkor, Reflektioner över rektors internationella gästprofessorsprogram ur ett jämställdhetsperspektiv, Uppsala 2019-12-02, arbetsmaterial. Sammanlagt 33 gästprofessorer, varav 23 män och 10 kvinnor.

⁶⁷ PM – Rektorssammanträde, förslag till beslut angående Befordringslyftet 2019, Dnr UFV 2018/1131.

⁶⁸ Anställningsordning för Uppsala universitet: Föreskrifter för läroanställningar, rekrytering och befordran av lärare, UFV 2019/1673.

⁶⁹ Undersökningen genomfördes genom att intervjua sex prefekter, hålla en diskussion med en fokusgrupp bestående av lärare och forskare samt genom att kartlägga uppdragen på fakulteten. Uppdragen kan vara interna uppdrag som att vara studierektor eller externa uppdrag som att vara referent eller redaktör för en tidskrift. Det kan också vara

hur uppdrag tillsätts på institutionerna, vilket värde prefekter och den akademiska professionen tillskriver uppdragen, samt hur individer på fakulteten värderar uppdrag i relation till karriär och kollegialitet.

Processerna vid tillsättning av uppdrag på institutionerna är i olika grad formaliserade. De processer som föregår en uppdragstillsättning är till stor del bundna av prefektens arbete, informella och inte transparenta. Urvalet görs baserat på personens lämplighet i form av intresse och egenskaper, men dessa är inte tydligt definierade och ger därmed utrymme för könskodade normer om lämplighet. Här behövs reflektion kring alternativa sätt att utforma uppdrag på och motverka tendensen att fråga dem som brukar tacka ja. Det kom också fram att personer som inte kan svenska inte kommer i åtanke för uppdragen. Ett sätt att försöka inkludera dem är att identifiera de uppdrag som kan utföras på engelska, samt reflektera kring när svenska behövs. På så sätt kan rekryteringsbasen breddas ytterligare, kollegialiteten gynnas och individen inkluderas. Slutsatsen är att tillsättning av uppdrag bygger på pragmatism och det som är tillfälligt bra för institutionen och i mindre utsträckning på vad som gynnar individens meritering och de kollegiala styrformerna. Följande exempel på åtgärder föreslås för att synliggöra processerna och uppmuntra fler att bli del av uppdragsorganisationen på institutionerna:

- Skapa rutiner för tillsättning av uppdrag som tydliggör för alla på institutionen vilka uppdrag som finns, vad de innebär, hur de ersätts, när de ska tillsättas och vem som rent formellt kan komma i fråga.
- Att rutinmässigt ta upp frågan om uppdrag på medarbetarsamtalen med samtliga medarbetare. Fråga vad personen är intresserad av att göra och förmedla institutionens behov. För att undvika att samtalet i sig blir könsstereotypiserat bör samtalet ha balans mellan vad individen och institutionen behöver.
- Begränsa antalet uppdrag för individen och dela uppdrag mellan personer.
- Repatriering. Stora uppdrag uppfattas som hindrande för karriären. Detta kan mötas dels genom att uppdragen begränsas tydligare i tid, dels genom att det finns utrymme för repatriering.

Även Institutionen för medicinsk biokemi och mikrobiologi har utifrån en enkät och djupintervjuer sett över hur olika uppdrag fördelas mellan män och kvinnor samt hur de värderas. Enligt studien ges de meriterande uppdrag som finns på institutionen i högre utsträckning till män och fler kvinnor än män utför akademiskt hushållsarbete (icke meriterande uppdrag). Informanternas egna förslag är att göra fördelningen av arbetsuppgifter mer transparent och införa en rättvis fördelning med rullande schema, att synliggöra och bemanna det osynliga arbetet och räkna om arbetsuppgifterna till timmar. Vidare att tillgängliga uppdrag ska anslås, vara tidsbegränsade och att det ska vara tydligt vad som krävs för att genomföra uppdragen.⁷⁰

Fördelning av forskningsfinansiering och forskningstid

På Teknat beaktas könsfördelningen bland de sökande när forskningsberedningen prioriterar vilka forskare/projekt som ska få söka externa forskningsanslag. Om individer ska nomineras fördelas dessa inom jämställdhetsintervallet, t.ex. Wallenberg Academy Fellows, KAW Scholars och Göran Gustafssonprisen. Dessa anslag samfinansieras med excellensmedel från fakultetsmedlen, vilka således fördelas inom samma intervall. En översyn av forskningsprogrammets basfinansiering

kortvariga arbetsuppgifter som att göra utvärderingar, utredningar eller arrangera konferenser. Signe Jernberg, *Transparent makt: om hur utnämningar och uppdrag tillsätts vid Samhällsvetenskapliga fakulteten*, 2020-06-04, Dnr 2018/1129.

⁷⁰ Anneli Häyryén & Renita Sörensdotter, "Varför är det alltid kvinnor?" En studie av akademiska uppgifter och hushållsarbete på IMBIM, Centrum för genusvetenskap, 2019.

gjordes under 2019 (ÖB19). I översynen ingick att varje forskningsprogram i sin självvärdering beskrev hur jämställdhets- och likavillkorsaspekter beaktas.⁷¹

Forskare från Centrum för genusvetenskap har under 2019 kompetensutvecklat Enhetens för forskningsstöd medarbetare i jämställdhets- och genusintegrering i akademien. Ett utbildningspaket har tagits fram som kan användas av andra intresserade inom universitetet. Målet med kompetensutvecklingen var att kunna ge ett mer kvalificerat stöd beträffande genusperspektiv vid ansökningskrivandet. Under hösten 2018 har ett pilotprojekt genomförts, där fakultetens tre ansökningar till Vinnovas utlysning Kompetenscentrum 2020 kvalitetssäkrats ur ett jämställdhetsperspektiv. Forskningssekreterarna och forskare från Centrum för genusvetenskap besökte Vinnova för att förstå hur innovationsmyndigheten tänker kring utvärderingen av genusaspekter i ansökningarna. Teknat erhöi i hård konkurrens två av Vinnovas totalt åtta beviljade Kompetenscentrum. Expertis från Centrum för genusvetenskap är ledamöter i respektive centrumstyrelse och deras kompetens ska sörja för att rekryteringar sker jämställt, att varje kompetenscentrums möteskultur genomsyras av jämställdhet och att nya forskningsprojekt inom centrumen är genusintegrerade.⁷²

På Institutionen för informationsteknologi har avdelningen Vi2 utarbetat policydokument för en jämställd och transparent fördelning av fakultetsmedel och undervisning. Syftet med policyn är att synliggöra arbetsbelastning och underlätta uppföljning av resursfördelningen ur ett genusperspektiv. Resurser inkluderar fakultetsmedel, arbetsbelastning, undervisning och tid. De har också med hjälp av institutionens kommunikatör arbetat för att förbättra förmedling av information.⁷³

UU Innovation

UU Innovation har som ett led i sin verksamhetsutveckling följt upp könsfördelning i projekt som enheten hjälpt till att utveckla sedan 2012. Tre fjärdedelar av dem som söker UU Innovations stöd med en idé är män och en fjärdedel kvinnor. Denna sneda fördelning av idéinflödet har hållit i sig under åren och mönstret är detsamma för samverkansstödet. Genom ökat fokus på jämställdhet och mångfald vill UU Innovation utforma en mer inkluderande stödverksamhet som attraherar fler kvinnor till innovationsutveckling. Till att börja med ska UU Innovation undersöka hur verksamheten kan förbättras för att uppmuntra fler forskare att ta hjälp för att utveckla en idé eller ett forskningsresultat. Det kan handla om sådana saker som ordval, vilket budskap som kommuniceras och att se till att inkludera bredd och mångfald när verksamheten presenteras för forskare och studenter. UU Innovation kommer nu att pröva sig fram för att hitta nya former som lockar fler och följa upp kartläggningen med en ny mätning 2020.⁷⁴

Probleminventering⁷⁵

Det finns ett stort intresse för intern resursfördelning hos personer i mycket olika funktioner och inom alla vetenskapsområden. Ämnet behandlades på flera olika sätt i intervjuerna: Hur fördelas forskningsresurser? Vem får göra dyr forskning? Vilka ämnen får kosta mycket och vilka får det

⁷¹ Teknisk-naturvetenskapliga fakultetens återrapportering gällande jämställdhetsintegrering, bilaga 2, 2020-11-17, UFV 2020/1143.

⁷² *Center for Swedish Batteries – An Alliance for Ultra-high Performance Batteries (SweBAL)*. Coordinator: Kristina Edström, Dept. Chemistry – Ångström Laboratory, Uppsala University. *Additive Manufacturing for the Life Sciences – AddLife*. Coordinator: Cecilia Persson. Genusperspektiv i forskningsansökningar, en satsning på ökad kompetens hos medarbetarna vid enheten för forskningsstöd och forskare vid teknisk-naturvetenskaplig fakultet. Återrapportering till Likavillkorsrådet, 20 februari 2020.

⁷³ Åsa Cajander, Report from the Ge-Wonder Project at the Department of Information Technology, Uppsala 25 of May 2020.

⁷⁴ Lisa Thorsén, "På jakt efter gömd innovationskraft", *Läsvärt* 2019 från UU Innovation.

⁷⁵ Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträffar för TekNat 191111, MedFarm 191115, HumSam 191025 och 191104, samt UFV 191216.

inte? Ett önskemål var att undersöka dessa frågor. (Reidl & Hock 2020) Att hantera resursfördelning anses särskilt utmanande, eftersom

- det är ett nytt ämne där jämställdhetsexperter ofta inte har så mycket erfarenheter och måste samarbeta med nya intressenter (= ekonomer) för vilka jämställdhet ofta är ett nytt ämne,
- ifrågasättande av resursfördelning orsakar motstånd då människor är rädda för att förlora resurser,
- jämställdhetsåtgärder uppfattas som mycket svåra att genomföra, då Uppsala universitet är en starkt decentraliserad organisation och systemen för resursfördelning skiljer sig åt inom fakulteterna och även på institutionerna. (Reidl & Hock 2020)

På institutionsnivå behövs mycket stöd från fakulteter och experter för att förändra de olika fördelningsmodellerna. I en intervju uppges att strukturell förändring behövs för att prefekterna ska bli ansvariga, ett specifikt mål måste definieras och indikatorer och verktyg behövs för att mäta förändring. Systemet måste också vara mer demokratiskt så att alla maktpositioner väljs och roterar. (Reidl & Hock 2020)

Det finns skillnader i hur mycket anslagsmedel som finns att fördela inom olika fakulteter och institutioner. Transparensen kring fördelningsprocesserna varierar också, liksom kriterierna för fördelningen. Vissa institutioner har en resursfördelningspolicy som innebär att de som har mindre externa forskningsmedel kompenseras med interna medel. Ett exempel på kriterier i fördelningsmodeller är att anslagsmedlen fördelas i konkurrens mellan de forskare som inte har fått VR-medel. Ett urval görs baserat på VR-betyget.

Det finns en ökad medvetenhet och intressant diskussion om hur resursfördelningar skulle kunna undersökas och analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Riskområden som identifierats är hur institutionerna använder anslagsmedlen till olika former av medfinansiering. Det anses också viktigt att granska kriterier för fördelning av anslagsmedel till individuella forskare ur ett jämställdhetsperspektiv. Vid en institution bereds resursfördelningen på ett lunchmöte mellan forskargrupsledare och studierektorer innan institutionsstyrelsen beslutar. Grundfördelningen är tydlig: Professorer får mer forskningsmedel och summan blir mindre om forskningen har stagnerat. En transparent fördelningsprocess, men där fördelningsprinciperna får konsekvenser då majoriteten av professorerna är män. En annan fråga som lyftes var betydelsen av en tydlig policy för vilka externa forskningsprojekt som får medfinansiering. Alltså att det ska framgå på vilka grunder olika individer eller forskargrupper uppmuntras alternativt avråds från att söka externa medel.

Generellt framhölls att den process i form av olika resursfördelningsmodeller, bedömningar och beslut som leder fram till fördelningsutfallet bör präglas av öppenhet. Likaså att fakulteter och institutioner kontinuerligt bör analysera sina fördelningsprocesser eller sitt fördelningsutfall utifrån ett jämställdhetsperspektiv och diskutera hur de egna fördelningsmodellerna kan påverka kvinnors och mäns möjligheter att få del av forskningsanslaget. De kan exempelvis diskutera om ett utpräglat prestationsbaserat system gynnar eller missgynnar kvinnor eller män och hur valet av kriterier påverkar utfallet.

På en institution får alla disputerade åka på konferensresor och kringresurser ges efter prestation, d.v.s. artikel i högrankad tidskrift och bokutgivning på prestigefullt förlag. Däremot är inte väl utfört uppdrag ett kriterium i fördelningen. Om det finns könsskillnader i tilldelning av särskilda uppdrag kan det få ojämsställdhetseffekter, särskilt på mansdominerade fakulteter och institutioner. Därför har det föreslagits att fördelningen av arbetsuppgifter ska undersökas ur ett jämställdhetsperspektiv och att fakulteter och institutioner vid behov ska införa en rättvis uppdragsfördelning eller modifiera sina fördelningsmodeller så att de ger ett mer jämställt utfall. Även språkfrågan lyftes fram som en utmaning.

Kliniska forskare uppges generellt vara en utsatt grupp när det gäller att få forskningstid. Många avstår från att forska för att det är svårt att förena med klinisk tjänst. Det finns en obalans mellan

kliniskt arbete, forskning och privatliv för kliniska forskare och de föräldrar som vill fortsätta att leda sin forskargrupp under föräldraledigheten. (Reidl & Hock 2020)

Sammanfattande slutsatser

Lärdomar

På universitetsgemensam nivå har jämställdhetsintegrering definierats som ett kunskapsbaserat arbetssätt som handlar om att höja kvaliteten på verksamheten genom att granska och eventuellt förändra den egna praktiken ur ett jämställdhets- och likavillkorsperspektiv. Två övergripande ojämslaldhetsproblem har identifierats, implicit bias och informell påverkan, som gynnar eller missgynnar olika individer eller grupper av individer. Grundläggande principer är likvärdighet, transparens och kunskapsutveckling.

Målgrupps- och verksamhetsanpassad kompetensutveckling

Uppdraget om jämställdhetsintegrering är väldigt övergripande och omfattande.⁷⁶ Det är svårt att stötta alla målgrupper och verksamheter i det praktiska arbetet med att beakta jämställdhet i ordinarie processer. Flera institutioner har fortfarande ett stort behov av kompetensutveckling med fokus på hur jämställdhetsintegrering omsätts i praktiken. Webbaserade basutbildningar borde erbjudas för att uppnå grundläggande jämställdhetskunskaper. Det kan organiseras på flera sätt och kan med fördel ske i samverkan med internationella jämställdhetsprojekt och relevanta lärosäten eller med andra aktörer inom kunskapsfältet.

Det finns ingen standardlösning på hur jämställdhetsintegreringen ska gå till.⁷⁷ Den kunskap som finns idag kommer främst från utvärderingar av tidigare regeringssatsningar. Stöd från central nivå behöver inriktas på målgrupps- och verksamhetsanpassad kompetensutveckling, kunskaps- och erfarenhetsutbyte inom universitetet, spridning av goda exempel och metoder, men även nya arbetssätt som institutionsbesök, djupintervjuer och jämställdhetsobservationer. Chefer och chefsstöd bör erbjudas utbildning, där målet är ökad kunskap om hur lokala utvecklingsbehov kan identifieras och tydliga mål formuleras för jämställdhetsarbetet. Vidare krävs en ny utbildning med fokus på hur jämställdhetsobservationer kan genomföras, som riktar sig till relevanta aktörer vid Uppsala universitet.

Forskningsförankrad och samordnad integrering av jämställdhet och lika villkor

Det är enligt utvärderingen av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) svårt att lösa problemet med otillräcklig jämställdhetskompetens enbart genom kompetensutveckling eller krav på detta vid nyrekryteringar.⁷⁸ Det går i nuläget inte att räkna med att var och en ska jämställdhetsintegrera sina vardagliga processer, utan universitetet måste använda sin samlade sakkunskap på området. (Intervjuperson 7) Inom universitetet finns många medarbetare som har forskningskompetens inom diskrimineringsgrunderna. Ett mer forskningsförankrat och samordnat jämställdhets- och likavillkorsarbete inom universitetet skulle inte bara ge verksamheten större tillgång till expertis, utan också ökad legitimitet åt arbetet.

⁷⁶ Referensgruppens för jämställdhetsintegrering protokoll 2018-11-09.

⁷⁷ *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter: Slutrapport*, Statskontoret 2019:14, s 11.

⁷⁸ *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter: Slutrapport*, Statskontoret 2019:14, s 10.

Jämställdhetsintegrering har varit en drivkraft för likavillkorsarbetet, men det är fortfarande oklart hur målet ska nås att samordna olika diskrimineringsgrunder på ett förstärkande sätt (Reidl & Hock 2020). För att kunna anlägga ett intersektionellt perspektiv krävs både samstämmighet och en djupare förståelse av hur kombinationerna av diskriminering uttrycks och vilka konsekvenser de får. I den nya planen för jämställdhetsintegrering anges att arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor ska samordnas genom att integreringsstrategin så långt det går tillämpas på samtliga diskrimineringsområden och social bakgrund.

Det är en utmaning att hitta bra former för att samlat följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor. För att skapa hållbarhet bör jämställdhets- och likavillkorsperspektivet löpande integreras i ordinarie verksamhetsplanering och uppföljning, t.ex. i de olika områden som årsredovisningen lyfter. Målen för jämställdhets- och likavillkorsarbetet kan förtydligas genom att utveckla och precisera indikatorer i förhållande till utvecklingsmålen i universitetets mål och strategier och med sikte på att de utbildnings- och forskningsmiljöer och resurser som erbjuds ska vara lika tillgängliga, av lika hög kvalitet och lika väl anpassade för alla oavsett bakgrund eller kön.

En bra prioritering är att koordinera jämställdhetsintegrering med universitetsgemensamma projekt som exempelvis Charter and Code, kommande forskningsutvärdering Kvalitet och Förnyelse (KoF) och andra uppdrag och lagkrav som aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Det är viktigt att de olika satsningar som görs hålls samman och förstärker varandra så att de inte blir parallella spår. Det finns flera grupper på universitetet som arbetar med liknande frågor, t.ex. de delar av HR-avdelningen som rör logotypen HR Excellence in Research, framtida ledare, ekonomiavdelning, controllers, studentrepresentanter och facket. (Reidl & Hock 2020)

Organisatoriska förutsättningar

För implementering av jämställdhetsintegrering behövs en kombinerad uppifrån-och-ner- och nerifrån-och-upp-metod. (Reidl & Hock 2020). Det måste tydliggöras att chefer på samtliga nivåer inom universitetet har ansvar för att planen sprids till berörda delar av verksamheten. För att genomföra ytterligare jämställdhetsaktiviteter är initiativ och strategier underifrån viktiga och universitetets likavillkorsorganisation är ett mycket bra stöd i detta. (Reidl & Hock 2020) Detta förutsätter dock att organisationsstrukturen för det fortlöpande likavillkorsarbetet stärks och att råd, kommittéer, arbetsgrupper och ombud ges möjlighet till kompetensutveckling. Likavillkorsrådets organisatoriska förutsättningar att kommunicera i linjen behöver också ses över.

Jämställdhetsintegrering bör även fortsättningsvis samordnas av en person med relevant expertkunskap och arbetet utformas i dialog med en referensgrupp under ledning av Rektorsråd för lika villkor eller motsvarande. Det måste vara en gruppering med bred förankring.

Att göra planen känd – förankring

Målet att göra planen för jämställdhetsintegrering känd inom hela universitetet har delvis uppnåtts. Framför allt har fakulteternas rekryteringsgrupper, prefekter och chefer, HR-funktionen, likavillkorsombud och –grupper involverats. Medarbetare har i viss mån nåtts genom introduktionsdagen för nyanställda. Målgrupper som behöver engageras i högre grad är forskningsledare, dekaner och vice rektorer, studenter, doktorander, postdoks, forskare, kollegiala organ, arbetstagarorganisationer och likavillkorsansvariga i olika organ.

JiM:s slutrapport visar att flera större decentraliserade organisationer har haft svårt att bedriva arbetet med jämställdhetsintegrering. Det beror på att arbetet behöver spridas till flera olika delar av organisationen och till fler medarbetare och chefer, men även på förhållandevis svaga ledningsstrukturer på central nivå.

Det är helt avgörande att medarbetarna/kollegiet och studenterna deltar i och påverkar förändringsarbetet, då jämställdhetsintegrering handlar om att öka jämställdheten i den externa verksamheten och syftar till förändrat utfall för målgrupperna och effekter på samhällsnivå.

Studenter måste ha tillräcklig kunskap för att kunna hantera konsekvenserna av ojämställdhet i sina framtida yrkesroller och i samhället i övrigt och är en given målgrupp, men i övrigt är det svårt att skilja på internt och externt utfall i akademien med många olika målgrupper. I den akademiska kärnverksamheten är det ytterst hela världens befolkning som är målgrupp.

Resultat

Ett generellt resultat från den externa utvärderingen är att alla ämnen behandlas om planens insatsområden jämförs med aktiviteterna inom universitetet, även på universitetsgemensam nivå. Endast när det gäller ämnet intern resursfördelning bedöms aktiviteterna hittills inte vara så avancerade. (Reidl & Hock 2020)

Arbetet med jämställdhetsintegrering har varit under utveckling sedan 2017 och har i hög utsträckning bestått av olika former av kompetensutveckling för olika målgrupper, förstärkning av organisationsstrukturer för det fortlöpande arbetet med jämställdhet och lika villkor, samt olika kartläggningar, t.ex. fördelning av meriterande och icke meriterande uppdrag och uppdatering av interna rekryteringsprocesser.

Arbetet har också handlat om att skapa nya rutiner och arbetssätt. Ett exempel är att Likavillkorrådet ska agera remissinstans när universitetsgemensamma styrdokument tas fram, revideras och fastställs. Detta har inte skett rutinmässigt tidigare. Ett annat exempel är rutinen att områdes-/fakultetsnämnd vid professorsrekryteringar ska gå igenom ansökningarna för att säkerställa att det finns behöriga sökande av båda juridiska könen. Vid enkönat sökfält ska områdes-/fakultetsnämnd meddela rektor skriftligt vad som gjorts för att attrahera sökanden från båda juridiska könen. En motsvarande praxis finns vid nomineringar till externfinansiering och uppdrag inom universitetet och de organ där universitetet är representerat. Syftet är att få fakulteterna och institutionerna att ordentligt inventera sökfälten och därmed främja jämn könsfördelning. Fokus ligger på att arbeta långsiktigt med att synliggöra jämställdhetsperspektivet i nomineringsprocesser och rekryteringsprocesser för professorer.

Andra exempel är att universitetet kompletterat sin ordinarie introduktionsdag för nyanställda med ett moment om jämställdhet, nya checklistor, mallar och verktyg med tydligare jämställdhetsfokus, nya webb utbildningar med fokus på genus och jämställdhet i akademien, samt rekryterings-, kompetensförsörjnings-, chefs- och högskolepedagogiska utbildningar som har integrerat ett jämställdhetsperspektiv. Centrum för genusvetenskap kommer med start 2020 att genomföra jämställdhetsaktiviteter i två Vinnova-finansierade kompetenscentra på Teknat.

Vad krävs för att skapa hållbar förändring?

Jämställdhetsintegreringen är nu i ett läge, där resultat och ny kunskap som bedöms vara relevant behöver spridas och integreras i universitetets verksamhet för att leda till förändring.⁷⁹ För att arbetet ska bli hållbart krävs att nya indikatorer, verktyg och checklistor används och utvärderas samt att rutiner och metoder för att systematiskt sprida resultat och lärdomar i organisationen utvecklas. Exempelvis kan resultat från pilotfakulteten och de projekt som fått särskilda medel för jämställdhetsintegrering integreras i chefsutveckling, pedagogisk utveckling, kompetensförsörjnings- och rekryteringsutbildningar. Arbetet skulle även underlättas om olika metoder för jämställdhetsanalys samlas på en webbsida på MP. (Intervjuperson 6 och 3)

Uppföljningen visar en begynnande problematisering och kunskapsutveckling med fokus på makt och juridiskt kön. Fler aktörer och målgrupper måste dock delta i arbetet med jämställdhetsintegrering för att kunna ta steget från att skapa likvärdighet och transparens i bedömningsprocesser till att diskutera värderingar och praktiker kopplade till kvalitet i forskning och utbildning, bedömning, meritering, etc. Att göra en process transparent och likvärdig minskar

⁷⁹ Referensgruppen för jämställdhetsintegrerings protokoll 2019-11-04.

effekterna av implicit bias och informella beslut och ger ett större antal människor möjlighet att granska om beslut fattas på sakliga grunder. För att skapa hållbar förändring behövs också en fortsatt granskning av meritokratin som idé och praktik, av hur de informella meriterna inom akademien kan gå under radarn för den sakliga bedömningen och påverka jämställdhetsutfallet negativt. Detta förutsätter kollegial och kunskapsbaserad förankring, samt att uppdraget delegeras på ett tydligare sätt i linjeorganisationen.⁸⁰

Probleminventering

Den externa utvärderingen visar att Uppsala universitet har initierat många åtgärder för att genomföra planen för jämställdhetsintegrering och att det redan finns många aktiviteter att följa upp/förbättra/förlänga. Därför är det mer effektivt att fokusera på dessa och inte tänka på nya aktiviteter. Fakulteterna och institutionerna har involverats i arbetet med att identifiera framtida problem och utmaningar inom områdena utbildningens form och innehåll, intern resursfördelning, rekrytering och kompetensförsörjning. (Reidl & Hock 2020)

Intern resursfördelning

Det finns ett stort intresse för att följa upp hur forskningsresurser fördelas mellan män och kvinnor. (Reidl & Hock 2020) Även analyser av fördelningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv lyfts fram, liksom hur olika fördelningsmodeller kan påverka kvinnors och mäns möjligheter att få forskningsanslag. Dessutom önskas svar på frågor om hur olika slags undervisning, samt utnämningar och uppdrag, fördelas mellan män och kvinnor, inrikes och utrikesfödda.

Rekrytering och kompetensförsörjning

Fortsatt utveckling av rekrytering och karriärstöd betraktas som ett viktigt strategiskt område. Identifierade problem är homogenitet på ledande positioner och inom administrationen, samt ojämställda karriärvägar för studenter, doktorander, postdoks och forskare (Reidl & Hock 2020). Det finns ett stort behov av könsuppdelad statistik på olika områden för att kunna följa upp jämställdhetsarbetet, samt av jämställdhetsanalyser och stöd vid annonsutformning. Några lösningar som föreslås är könsmedveten doktorandhandledning och karriärstöd för doktorander.

Utbildningens form och innehåll

Uppföljningen visar att det behövs en aktivitet utifrån målet att jämställdhetsintegrera innehåll och form i utbildningar. En bra prioritering är att samordna UKÄ:s och universitetets egna utbildningsvärderingar med jämställdhetsarbetet. Det är även viktigt att värna och förstärka universitetets grundläggande principer, särskilt när det gäller traditionen av akademisk frihet, kollegiala styrformer och studentinflytande. Ambitionen måste vara att hitta en balans mellan det gemensamma i form av jämställdhet och lika villkor och rätten att fritt få utöva sin forskning eller undervisa. Den akademiska friheten berör även studenternas lärande.

Utvärdering av jämställdhets- och likavillkorsarbete – vad fungerar?

Ett identifierat utvecklingsbehov är konsekvensbedömningar och kvalitetssäkring av jämställdhets- och likavillkorsarbetet. Vilka typer av åtgärder är mest effektiva? Det är exempelvis oklart vilka effekter utbildningar om jämställdhetsintegrering har och vilket ytterligare stöd som krävs för att deltagarna ska kunna omsätta kunskaperna i praktiken. Ofta kan effekterna inte mätas, eftersom de är indirekta eller inträffar först efter lång tid. Det är också oklart hur utvärderingsresultat tas om hand

⁸⁰ Ny forskning om jämställdhetsintegrering i akademien visar att det, utöver administrativ styrning och linjestyrning, krävs styrning utifrån kollegial legitimitet och kunskapsförankring för att skapa hållbar förändring. Birgitta Jordansson och Helen Peterson, Lokal styrning av jämställdhetsintegrering inom akademien, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 27, 2021.

och om det finns ett kvalitetssystem på individnivå för att se till att alla personer som ingår i en rekryteringsgrupp faktiskt också deltar i utbildningar om rekrytering på lika villkor. (Reidl & Hock 2020)

Effekter

Genom den här uppföljningen kan målet att göra en mer omfattande genomlysning av effekterna av Uppsala universitets plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019 anses vara uppfylld. Det är dock svårt att mäta effekterna av det arbete som lagts ner och de aktiviteter som genomförts. Det krävs en före- och eftermätning för att kunna utvärdera om arbetet har lett till en mer jämställd verksamhet och även om det finns en basnivå att utgå från är det svårt att avgöra vilka resultat som beror på jämställdhetsintegreringen. På aktivitetsnivå går det inte att mäta och fastställa om aktiviteterna ger de önskvärda långsiktiga effekterna. Däremot är det möjligt att göra kvalitativa undersökningar och utvärderingar av genomförda aktiviteter, samt ta del av de forskningsresultat och rapporter som finns på området.⁸¹

Universitetsgemensam kultur

Ett huvudmål i planen för jämställdhetsintegrering är att bidra till att stärka en universitetsgemensam kultur präglad av jämställdhet och lika villkor. Med det menas att varje enskild medarbetare och student ska se och förstå sin del av det gemensamma ansvaret för att göra verksamheten mer jämställd. Universitetets mål och strategier pekar på behovet av engagemang från alla medarbetare och studenter för att nå gemensamma mål. Om var och en utifrån kunskap om jämställdhet engagerar sig på sitt sätt inom ett preciserat område så kan det få kumulativa jämställdhetseffekter på övergripande nivå.

Kunskapsnivån samt nytta och viljan för jämställdhetsintegrering varierar mycket mellan olika delar av verksamheten. Synen på jämställdhet inom verksamheten skiljer sig också. Därför görs olika bedömningar av huruvida verksamhetskulturen präglas av jämställdhet och lika villkor eller inte. En intervjuperson beskriver medvetenheten i jämställdhetsfrågor som mycket hög. Frågor om ojämn könsfördelning i nämnder och kommittéer besvaras innan de ställs och viljan att förbättra är hög. En annan vittnar om ointresse när jämställdhet tas upp på möten. Några intervjupersoner upplever att universitetet har blivit mer jämställt. Det är ett ständigt arbete att åstadkomma samfällt agerande samtidigt som en återblick på de senaste åren visar att även konservativa och komplexa organisationer förändras. Andra menar att det finns en klyfta mellan planer/diskussioner vid möten och konkreta aktiviteter som genomförs. (Reidl & Hock 2020)

Jämn könsfördelning

Ett övergripande mål i all rekrytering vid Uppsala universitet är att könsfördelningen ska ligga inom jämställdhetsintervallet 40-60 procent inom alla discipliner och på alla nivåer. En jämn könsfördelning betyder inte automatiskt att organisationen är kvalitativt jämställd, men det är viktigt att följa könsfördelningen i olika karriärsteg inom universitetet. En förklaring till att uppföljningen koncentreras till kvantitativa jämställdhetsmål, trots att fokus i jämställdhetsintegreringen snarare legat på organisatoriska förutsättningar och praktiker, är att det är relativt enkelt att kvantitativt mäta representation. Det är betydligt svårare att mäta förändrade ”beteenden” och ”resultat” av lärande och kompetensutveckling i organisationen. En annan orsak är att kvinnor på

⁸¹ Helen Peterson och Birgitta Jordansson från Göteborgs universitet har exempelvis intervjuat ansvariga och samordnare på central nivå och institutionsnivå som en del i forskningsprojektet Jämställdhetsintegrering på universitet och högskolor. Likaså Charlotte Silander från Linnéuniversitetet inom ramen för forskningsprojektet NORDICORE – Nordiskt centrum för forskning om jämställdhet inom forskning och innovation. Se vidare <https://www.samfunnsforskning.no/core/nordicore/delprojekter/evaluering-av-likestillingstiltak-hva-virker/>, 2020-11-19.

universitetsövergripande nivå är underrepresenterade på professorsnivå, trots att könsfördelningen ligger inom jämställdhetsintervallet (40–60 procent) bland lärare och på alla utbildningsnivåer. Ytterligare förklaringar till att kvantitativa mål hamnat i fokus är lagkravet på jämn könsfördelning och regeringens rekryteringsmål för perioden 2017–2019 att 48 procent av universitetets nyrekryterade professorer ska vara kvinnor.

Rekryteringsmål för professorer

Uppsala universitet nådde inte rekryteringsmålet. Procentsiffran landade på 39 procent. Den totala andelen professorer som är kvinnor (beräknat på årsarbetskrafter) har däremot ökat med två procentenheter sedan 2016 och var 30 procent. För att främja en jämn könsfördelning på högre positioner behöver biträdande universitetslektorat uppmärksammas ur jämställdhetssynpunkt. På hela universitetet ligger andelen kvinnor inom denna yrkesgrupp nära den nedre gränsen för jämställdhetsintervallet under åren 2016-2019.⁸²

Strategin jämställdhetsintegrering

Decentraliseringen och betoningen av initiativ underifrån innebär att fakulteter och institutioner (Reidl & Hock 2020) har arbetat olika aktivt och kommit olika långt i arbetet, beroende på vilken nytta de ser med jämställdhetsintegrering. En orsak kan vara fokuseringen på jämn kvantitativ könsfördelning.⁸³ Könsfördelningen ser väldigt olika ut mellan vetenskapsområdena, även om det finns mycket stor variation mellan de olika fakulteterna och institutionerna inom respektive vetenskapsområde.⁸⁴ Inom Teknat är andelen kvinnor och män bland lärare 27 respektive 73 procent, medan det råder jämn könsfördelning inom Medfarm samt Humsam (beräknat på årsarbetskrafter).

Teknat

På Teknat är könsfördelningen skev ända från utbildning på avancerad nivå till professorsnivå och det upplevs finnas en målkonflikt mellan rekryteringsmålet för professorer och hur lagen är skriven. Kvotering är otillåtet i Sverige och EU och de gamla metoderna är inte tillräckligt effektiva. (Reidl & Hock 2020) Området har ett behov av nya arbetssätt och ser nyttan med att använda strategin jämställdhetsintegrering för att lösa identifierade ojämställdhetsproblem. (Intervjuperson 2)

Inom utbildning på grundnivå ligger könsfördelningen innanför jämställdhetsintervallet. Andelen kvinnor inom utbildning på avancerad nivå har långsamt, men stadigt ökat sedan 2016 och var 39 procent 2019 (35 procent 2016). Könsfördelningen förändras inte nämnvärt från avancerad nivå till utbildning på forskarnivå (37 procent kvinnor 2019). Andelen kvinnor är 33 procent bland biträdande universitetslektorer, 30 procent bland universitetslektorer och 20 procent bland professorer. Det sker inga betydande förändringar av könsfördelningen inom dessa yrkesgrupper under perioden 2016-2019.

Att integrera ett likavillkorsperspektiv i alla delar av verksamheten är också högst relevant för arbetet med internationalisering. Teknat har en relativt hög andel anställda med utländsk bakgrund (57 procent), särskilt från Asien och EU-länder utanför Norden och bland forskare, postdoktorer och

⁸² All statistik är hämtad från Uppsala universitets årsredovisningar för åren 2019-2020.

⁸³ Ny forskning visar att institutioner med ojämn könsfördelning, samt inom teknik och naturvetenskap, generellt vidtar fler jämställdhetsåtgärder. Charlotte Silander presenterar resultat från studien *Institutional variation and gender equality measures in the Nordic countries*, som är skriven tillsammans med NORDICORE-forskarna Ida Drange, Liza Reisel and Maria Pietilä. Presentationen heter "Gender equality in academic careers: What do Nordic universities do?" och kan ses på webinarier *Gender equality policies in academia*, 9th of December 2020. Se <https://www.samfunnsforskning.no/core/nordicore/english/news/2020/webinar-gender-equality-policies-in-academia.html>, 2021-01-11.

⁸⁴ Se t.ex. bilaga 5.2 i Uppföljning och prognos: Delåret 2020, Uppsala universitet, 2020-10-07.

biträdande universitetslektorer. Adjunkter och professorer består i något högre grad av inrikes födda.⁸⁵

Humsam

Inom Humsam råder delade meningar om nyttan med strategin jämställdhetsintegrering. (Intervjuperson 2 och 3) Könsfördelningen är godtagbar inom professorskåren (37 procent 2019) och ligger innanför jämställdhetsintervallet bland biträdande universitetslektorer och universitetslektorer. Inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå ligger könsfördelningen på gränsen eller utanför jämställdhetsintervallet. Det är en större del kvinnor. Andelen män ökar inom utbildning på forskarnivå jämfört med avancerad nivå, men fördelningen håller sig kvar inom jämställdhetsintervallet. Inga stora förändringar äger rum under perioden 2016-2019. Av de anställda har 71 procent svensk bakgrund och efter Sverige är EU-länder utanför Norden den i särklass största födelseregionen.⁸⁶

Medfarm

På Medfarm finns ett nyvaknat intresse för metoden jämställdhetsintegrering (Reidl & Hock 2020). Det är en stor majoritet kvinnor på många utbildningsprogram, även om könsfördelningen blir något jämnare inom utbildning på avancerad nivå. Det sker inga större förändringar över tid. Betydligt fler insatser behöver göras för att få män att söka sig mot kvinnodominerade områden för att inte snedfördelningen mellan de juridiska könen ska bestå eller bli större. (Intervjuperson 2) Inom forskarutbildningen ligger könsfördelningen inom jämställdhetsintervallet, men andelen kvinnor har ökat med 4 procentenheter sedan 2016 och var 59 procent 2019. Trots att majoriteten av områdets studenter är kvinnor är endast 30 procent av professorerna kvinnor. De kliniska unga forskarna behöver, precis som alla andra unga forskare, en förutsägbar karriärväg.

Medfarm har en ganska hög andel anställda med utländsk bakgrund (38 procent), framför allt från Asien och EU-länder utanför Norden. Majoriteten av dem arbetar som forskare och doktorander (63 procent). Bland professorer, lektorer och lärare i övrigt är andelen anställda med svensk bakgrund hög.⁸⁷

Universitetsförvaltningen

Universitetsförvaltningen är en etniskt homogen grupp, liksom ledningen, och i första hand en stödorganisation i utvecklingsarbetet.⁸⁸ Stöd och hjälp att arbeta strukturerat och effektivt med jämställdhetsintegrering, alltifrån chefs- till metodstöd, behövs för att åstadkomma förändring. Jämställdhetsintegrering innebär att alltid redovisa statistiken könsuppdelad, göra jämställdhetsanalyser inför beslut och analysera viktiga processer i verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsintegreringen har gradvis anammats inom förvaltningen och fungerat som en hävstång för likavillkorsarbetet. (Intervjuperson 3)

⁸⁵ Mångfaldsrapport 2019: Om födelsebakgrund och kön hos adjunkter, doktorander, forskare, lektorer, postdoktorer och professorer vid vetenskapsområdet för teknik och naturvetenskap, HR-avdelningen och vetenskapsområdet för teknik och naturvetenskap 2020-06-28, s. 9.

⁸⁶ Mångfaldsrapport 2018: Rapport om födelsebakgrund och kön hos anställda, studenter och doktorander vid vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap, HR-avdelningen och vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap 2020-06-08, Dnr UFV 2020/972.

⁸⁷ Mångfaldsrapport 2018: Rapport om födelsebakgrund och kön hos anställda, studenter och doktorander vid vetenskapsområdet för medicin och farmaci, HR-avdelningen och vetenskapsområdet för medicin och farmaci 2020-06-02, Dnr UFV 2020/1006.

⁸⁸ Mångfaldsrapport 2016: Rapport om födelsebakgrund hos anställda, studenter och doktorander vid Uppsala universitet, Personalavdelningen, Avsändare/Fastställt av Personalavdelningen 2017-03-23, Dnr UFV 2017/595, s. 37.

Goda förutsättningar för jämställdhet

Sammanfattningsvis verkar det inte ha skett någon större förändring vad gäller könsfördelningen på universitetet eller respektive vetenskapsområde i jämförelse med året 2016, vare sig inom utbildning på olika nivåer eller i personalstrukturen. För att fånga effekterna av de olika insatserna krävs emellertid att arbetet med jämställdhetsintegrering följs upp och utvärderas löpande under en längre tid. Arbetet har satt igång en diskussion och lagt en grund för förändring, men för att uppnå universitetsövergripande effekter måste resultat, lärdomar och arbetssätt spridas på hela universitetet och arbetet fortsätta för att långsiktigt och kvalitativt integrera jämställdhetsperspektivet i ordinarie strukturer och processer. Ledningarna bör ta fasta på de konkreta förslag till jämställdhetsåtgärder som en del rapporter och utredningar kommit med. Medverkan av medarbetarna/kollegiet och studenterna är också avgörande för att kunna identifiera och åtgärda eventuella brister i den akademiska kulturen och strukturen.

Käll- och litteraturförteckning

Källor

Otryckta källor

Intervjuperson 1, 2019-10-16.

Intervjuperson 2, 2019-10-23.

Intervjuperson 3, 2019-11-05.

Intervjuperson 4, 2019-11-07.

Intervjuperson 5, 2019-11-14.

Intervjuperson 6, 2019-11-20.

Intervjuperson 7, 2020-10-06.

Samtal med Sven Engström, f.d. ordförande i Chalmers centrala anställningskommitté (t.o.m. årsskiftet 2017/2018), 2018-09-05.

Tryckta källor

Anställningsordning för Uppsala universitet: Föreskrifter för läraranställningar, rekrytering och befordran av lärare, UFV 2019/1673.

Bengtsson, Paul, Lika villkor men på vilka villkor? Rapport om lika villkorsgruppers förutsättningar vid Uppsala universitet, Uppsala studentkår, 2016-06-07, Diarienummer: 68:15/16.

Cajander, Åsa, Report from the Ge-Wonder Project at the Department of Information Technology, Uppsala 20200525.

Fust, Ann och Ödman, Magnus, Anställningsordning: Utredning om Uppsala universitets anställningsordning, 2020-06-25, Dnr UFV 2019/1673.

Förslag till Plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019, Arbetsgruppens förslag 2017-02-15, Dnr UFV 2016/418.

Genomlysning prefektrollen: Förstudie, Dnr UFV 2018/74.

Handlingsplan för lika villkor, Uppsala universitet, Dnr UFV 2015/764.

Hussénus, Anita, Genusgranskning av rekryteringstexter för teknisk-naturvetenskapliga fakultetens utbildningsprogram 2020/2021, Centrum för genusvetenskap, 20200422.

Häyrén, Anneli & Sörensdotter, Renita, "Varför är det alltid kvinnor?" En studie av akademiska uppgifter och hushållsarbete på IMBIM, Centrum för genusvetenskap, 2019.

Häyrén, Anneli, Utlåtande om anpassning till skärpta regler för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen, 2018-06-21, Dnr UFV 2017/2144.

Internremiss angående Förslag till plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019, UFV 2016/418.

Jernberg, Signe (2019), Transparent makt: om hur utnämningar och uppdrag tillsätts vid Samhällsvetenskapliga fakulteten, Dnr SAMFAK 2019/52.

Jämställdhetsarbetet vid Uppsala universitet 2004-2015, Dnr UFV 2016/61.

Jämställdhetsintegreringen - PM till Rådet för lika villkor, 2017-2019, Dnr UFV 2017/1850.

Karriärvägar inom akademien: Slutrapport, projektledare Marika Edoff. Fastställt av styrgruppen för kompetensförsörjning 2020-12-15, Dnr UFV 2019/1650.

Kommunikationsplan för likavillkorsarbetet och jämställdhetsintegreringen, dnr UFV 2018/1132.

Ledningsgruppsträff vid Uppsala universitet, 2016-10-31, Dnr UFV 2016/418.

Mångfaldsrapport 2016: Rapport om födelsebakgrund hos anställda, studenter och doktorander vid Uppsala universitet, Personalavdelningen, Avsändare/Fastställd av Personalavdelningen 2017-03-23, Dnr UFV 2017/595.

Mångfaldsrapport 2018: Rapport om födelsebakgrund och kön hos anställda, studenter och doktorander vid vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap, HR-avdelningen och vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap 2020-06-08, Dnr UFV 2020/972.

Mångfaldsrapport 2019: Om födelsebakgrund och kön hos adjunkter, doktorander, forskare, lektorer, postdoktorer och professorer vid vetenskapsområdet för teknik och naturvetenskap, HR-avdelningen och vetenskapsområdet för teknik och naturvetenskap 2020-06-28.

Mångfaldsrapport 2018: Rapport om födelsebakgrund och kön hos anställda, studenter och doktorander vid vetenskapsområdet för medicin och farmaci, HR-avdelningen och vetenskapsområdet för medicin och farmaci 2020-06-02, Dnr UFV 2020/1006.

Ny rutin för att öka jämställdheten vid rekrytering av professorer, rektorsbeslut, 2016-09-22, Lunds universitet, Dnr STYR 2016/1133.

Plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019, Uppsala Universitet, UFV 2016/16.

Plan för jämställdhetsintegrering 2020-2022, Uppsala universitet, UFV 2020/343.

PM – Rektorssammanträde, förslag till beslut angående Befordringslyftet 2019, Dnr UFV 2018/1131.

Prefektrollen: Slutrapport, Fastställt av styrgruppen för kompetensförsörjning 2020-12-15, Dnr UFV 2019/2090.

Protokoll från sammanträden med Referensgruppen för jämställdhetsintegrering 2018-11-09-2019-11-04.

Reidl, Sybille, Hock, Marlene, Status Quo Assessment Report, May 2020, Dnr UFV 2016/418.

Rektorsbeslut, Program för gästprofessorer, 2016-10-11, UFV 2016/1546.

Regeringsformen, RF 1974:152.

Rekryteringsåret 2015: En rapport från Chalmers centrala anställningskommitté (AK).

Rekryteringsåret 2016: En rapport från Chalmers centrala anställningskommitté (AK).

Rekryteringsåret 2017: En rapport från Chalmers centrala anställningskommitté (AK).

Sammanställning och sortering av interna remissrundor, UFV 2016/418.

Sammanställning av grupparbeten om JiUU på nätverksträffar med TekNat 191111, arbetsmaterial.

Sammanställning av grupparbeten om JiUU på nätverksträffar med MedFarm 191115, arbetsmaterial.

Sammanställning av grupparbeten om JiUU på nätverksträffar med HumSam 191025 och 191104, arbetsmaterial.

Sammanställning av gruppdiskussioner om JiUU på nätverksträff med UFV, 191216, arbetsmaterial.

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2015/1924. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2016-03-22.

Teknisk-naturvetenskapliga fakultetens återrapportering gällande jämställdhetsintegrering, bilaga 2, 2020-11-17, UFV 2020/1143.

Thegel, Miriam, "Den smala vägen": En kartläggning av doktoranders arbetsmiljö vid Språkvetenskapliga fakulteten, Kommittén för lika villkor, Språkvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet, Maj 2018, Språkfak 2018/33.

Thorsén, Lisa, "På jakt efter gömd innovationskraft", *Läsvärt* 2019 från UU Innovation.

Uppföljning och prognos: Delåret 2020, Uppsala universitet, 2020-10-07.

Uppsala universitets probleminventering inför jämställdhetsintegrering 2017-2019, Dnr UFV 2016/418.

Uppsala universitets yttrande på begäran av DO, 2019-08-30, Dnr UFV 2019/1177.

Yttrande till Universitetskanslersämbetet, UKÄ, 2020-01-24: Bedömningen av kvinnor och män i disciplinärenden, UFV 2019/2345.

Wejryd, Cecilia, Reflektioner över rektors internationella gästprofessorsprogram ur ett jämställdhetsperspektiv, Uppsala 2019-12-02, arbetsmaterial.

Årsredovisningen 2017 -2019.

Webbsidor

Almgren, Nina, "How to gender mainstream and enhance the quality of decision-making processes: experiences from Uppsala University", 2020-10-16, <https://gender-spear.eu/blog/post/40/how-to-gender-mainstream-and-enhance-the-quality-of-decision-making-processes-experiences-from-uppsala-university>, 2020-11-06.

E-learning - GEAR Tool - Steps 1, 2, 3, 4, 5 and 6: <https://gender-spear.eu/virtual-materials>, 2021-05-07.

E-learning - Gender Equality in Academia (Part I. – Gender): <https://www.genderportal.eu/resources/e-learning-gender-equality-academia-part-i-gender>, 2021-05-07.

E-learning - Gender Equality in Academia (Part II. – Equality): <https://www.genderportal.eu/resources/e-learning-gender-equality-academia-part-ii-equality>, 2021-05-07.

E-learning - Gender Equality in Academia (Part III. – GE in Academia): <https://www.genderportal.eu/resources/e-learning-gender-equality-academia-part-iii-ge-academia>, 2021-05-07.

FESTA; <https://www.festa-europa.eu/>, 2021-05-07.

Jämställdhetsintegrering i offentlig sektor på 60 minuter, webbutbildning av Jämställdhetsmyndigheten: <https://webbutbildning.jamy.se/jamstalldhetsintegrering-i-offentlig-sektor-pa-60-minuter>, 2021-05-07.

"Rekrytera och anställa", MP, Uppsala universitet: <https://mp.uu.se/sv/web/info/stod/kompetens-rekrytering/rekrytera-och-anstalla>, 2020-11-05.

Rektorsbloggen, "Jämställdhetsintegrering pågår", 2016-10-31. <https://rektorsbloggen.uu.se/2016/10/31/jamstalldhetsintegrering-pagar/>, 2020-11-05.

Rektorsbloggen, "Karriär och kompetensutveckling högprioriterade frågor i höst", 2019-09-26. <https://rektorsbloggen.uu.se/2019/09/26/karriar-och-kompetensutveckling-hogprioriterade-fragor-i-host/>, 2020-11-03.

SPEAR; <https://gender-spear.eu/>, 2020-11-05.

SPEAR promo video; <https://youtu.be/rthSApOLVs8>, 2021-02-03.

Webbutbildning: Bias i bedömningsprocesser. Se <https://ki.instructure.com/courses/1542>, 2021-02-03.

Webinar: Gender equality policies in academia, 9th of December 2020. Se <https://www.samfunnsforskning.no/core/nordicore/english/news/2020/webinar-gender-equality-policies-in-academia.html>, 2021-01-11.

Litteratur

Andersson, Eira, Fältholm, Ylva & Källhammer, Eva (2013), *Genusmedveten och hållbar kompetensförsörjning vid LTU: Slutrapport 2013*, Avdelningen för Arbetsvetenskap Institutionen för Ekonomi, teknik och samhälle Luleå tekniska universitet.

Berndt Rasmussen, Katharina & Burman, Åsa, (2019), "Människans mörka materia: Om implicit bias och moraliskt ansvar", *Filosofisk tidskrift*, 40:4, 3-26.

Bohnet, Iris (2016), *What works: Gender Equality by Design*, Cambridge, Massachusetts.

Gvozdanovic, Jadranka & Maes, Katrien (2018), *Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's career – And what to do about it*, LERU Advice paper No. 23 – January.

Häyrén Weinstein, Anneli & Salminen-Karlsson, Minna (2010). *Rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv*, Personalavdelningen, Enheten för lika villkor, Uppsala universitet.

Jordansson, Birgitta, & Peterson, Helena (2019) "Jämställdhetsintegrering vid svenska universitet och högskolor, det politiska uppdraget återspeglar i lärosätenas planer", *Kvinder, Kön & Forskning*, 1-2, 58 – 70.

Jordansson, Birgitta och Peterson, Helen, "Lokal styrning av jämställdhetsintegrering inom akademien", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 27, 2021.

Jämställdhet i akademien: Slutredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet – programperioden 2016-2019. Rapport 2020:6, Jämställdhetsmyndigheten, Göteborg, april 2020.

Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet. Rapport 2019:2, Jämställdhetsmyndigheten.

Jämställdhetsintegrering i myndigheter: Slutredovisning av utvecklingsprogrammet

Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2013–2018. Rapport 2019:1, Jämställdhetsmyndigheten, Göteborg, mars 2019.

JämStöds Praktika, SOU 2007:15.

Salminen-Karlsson, Minna with FESTA partners (2016), *The FESTA handbook of organizational change: Implementing gender equality in higher education and research institutions*, FESTA.

Salminen-Karlsson, Minna och Fägerlind, Gabriella (2012), *Lärobok för rekryteringsgrupper på universitet och högskolor*, Uppsala universitet, Personalavdelningen, Enheten för lika villkor.

Sjöstrand, Aleksandra (2014), *Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla? Redovisning av regeringsuppdrag till Universitets- och högskolerådet*, Universitets- och högskolerådet.

Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter Slutrapport, 2019:14, Statskontoret.

Bilaga 1: Förankring av JiUU i organisationen

Sammanhang där jämställdhetsintegrering presenterats och diskuterats på Uppsala universitet 2016-2019 ⁸⁹			
Datum	Aktivitet	Målgrupp	Antal deltagare
20160118	Ledarskapsprogram för forskningsledare: Fredrik Bondestam om jämställdhetsintegrering	Programmet vänder sig till ledare för större forskningsmiljöer och strategiskt viktiga forskningsområden vid Uppsala universitet. Det riktar sig till erfarna och framgångsrika forskningsledare och till dem som har en tydlig målsättning att driva betydande forskningsprojekt. Till detta exklusiva program nominerar rektor 21 deltagare från universitetets tre vetenskapsområden.	21
20160927	Se ovan	Se ovan	Se ovan
20161031	Workshop	UU:s ledningsgrupp	
201702	Diskussion med Rektors Ledningsråd	Rektors Ledningsråd	
20170516	Gruppleddarutbildning: Möte om möten (Härskartekniker)	Gruppleddare	19
20170522	Diskussion och rådgivning med Referensgruppen vid HR-avdelningen	Verksamhetsnära HR	
2017-04-05	Utbildning i härskartekniker och motstrategier	Mentorprogrammet	10
20170524	Diskussion och rådgivning med Användarrådet vid HR-avdelningen	Prefekter och avdelningschefer	6 prefekter och 2 avdelningschefer?
20170904	Kick off-möte med rektor om JiUU-arbetet	Rektor, HR-direktör, samordnare för	

⁸⁹ Jämställdhetsintegrering har presenterats och diskuterats i betydligt fler sammanhang än vad som framgår här. Bilagan ger därmed ingen heltäckande bild.

		jämställdhetsintegrering och likavillkorsspecialist	
20170919	Uppsala universitets likavillkorsdag 2017: Jämställdhetsintegreringen på Uppsala universitet ur personalens, studenternas och doktorandernas perspektiv.		29
20180124	Seminarium om rekrytering på lika villkor	Prefekter och Anställningsberedning på TekNat	5 prefekter, 3 stf prefekter, 1 HR-specialist, 1 fakultetshandläggare, 2 VHR, 3 ledamöter av Anställningsberedningen samt ordförande i Utskottet för lika villkor
20180411	Avstämning - arbetet med jämställdhetsintegrering med fokus på nya jämställdhetsindikatorer	Central samverkansgrupp (CSAM)	
20180508	Plusseminarium	HR-funktionen	27
20180515	Basprogram för chefer: Jämställt ledarskap	Prefekter och avdelningschefer	24
20180613	Kompetensbaserad rekrytering	Studentavdelningens ledningsgrupp	
20180907	Plusseminarium	HR-funktionen	25
20180912	Introduktionsdag för nyanställda	Nyanställda	91
20181009	Prefektutbildning, orankad toppgrupp	Prefekter, pers.adm. och Anställningsberedning på TekNat	13 (5 prefekter, 3 stf prefekter 2 pers.adm., 3 AB)
20181017	Nätverksträff förvaltning	Avdelningschefer, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud	17 (4 avdelningschefer, 5 VHR, 5 LV-ombud, 3 HR-specialister)
20181022	Nätverksträff TekNat	Prefekter, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud	26 (10 verksamhetsnära HR, 5 prefekter/chefer, 5 likavillkorsombud och 6 annat)?
20181025	Nätverksträff MedFarm	Prefekter, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud	28 (15 verksamhetsnära HR, 6 likavillkorsombud, 7 prefekter/chefer)

20181030	Två nätverksträffar HumSam	Prefekter, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud	40 (13 verksamhetsnära HR, 12 prefekter/chefer, 3 annat och 12 likavillkorsombud)
2018	Nätverksträff UUB	Avdelningschefer, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud	
20181121	Introduktionsdag för nyanställda	Nyanställda	80
20181205	Presentation av den nya jämställdhetsindikatorn, som visar hur interna resurser fördelas på juridiskt kön, och Kommunikationsplan för lika villkorsarbetet och jämställdhetsintegreringen för fastställande	Rådet för lika villkor	
20190109	Möte med rektor i Lund	Halvtidskontroll	Från Lunds universitet deltog rektor, ordförandena för två rekryteringsgrupper, en personalkonsult och en jurist. Från Uppsala universitet deltog rektorsråd för lika villkor, stf vice rektor för Teknat, arbetsrättsjurist, arbetande ledamot i Utskottet för lika villkor och samordnare för jämställdhetsintegrering.
20190207	Prefektseminarium: Ji - en strategi för att rekrytera medvetet	Prefekter, kansli- och avdelningschefer	20
20190227	Introduktionsdagen för nyanställda	Nyanställda	70
20190402	Utbildning: rekrytering i praktiken	Verksamhetsnära HR	20
20190401	Nätverksträff MedFarm	Prefekter, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud	20 (7 VHR, 8 LV-ombud, 3 VHR/LV-ombud)
20190408	Nätverksträff HumSam	Prefekter, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud	16 (8 verksamhetsnära HR, 3 likavillkorsombud, 2 prefekter/chefer och 3 annat)
20190409	Nätverksträff HumSam	Prefekter, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud	13 (3 verksamhetsnära HR, 5 likavillkorsombud och 2 prefekter/chefer och 3 annat)
20190506	UUB nätverksträff	Ledningsgrupp, VHR och likavillkorsgrupp	
20190521	Jämställdhetsintegrering var ett tema i	Personal	

	personaltidningen <i>Universen</i> (nr. 2, 2019).		
2019051 4	Lunchseminarium: "I normens skugga - vem är där och varför"	Verksamhetsnära HR, likavillkorsombud och -grupper	42 (21 VHR, 19 LVO/medlem i LV arbetsgrupp, ledamöter/ordförande LV-rådet 2, LV-specialister/samordnare 3)
2019052 2	Presentation JiUU för planeringsavdelningen	Avdelningsmöte	
2019090 2	Utbildning Rekrytering på lika villkor	MedFarms rekryteringsgrupper	
2019091 8	Introduktionsdagen för nyanställda	Nyanställda	80
2019100 2	Utbildning - Lika villkor och jämställdhetsintegrering	HR-funktion och likavillkorsombud	25
2019101 7	HR-direktörsmöte	Nätverksträff HR-direktörer, större universitet	
2019102 5	HumSam nätverksträff	Prefekter, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud	24 (6 prefekter/motsv, 12 VHR, 6 LV-ombud)
2019110 4	HumSam nätverksträff	Prefekter, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud	
2019111 1	Nätverksträff TekNat	Prefekter, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud	12 (6 VHR, 4 LV-ombud och 2 prefekter/föreståndare/intendent)
2019111 5	Nätverksträff MedFarm	Prefekter, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud	10 (5 VHR och 5 LVO)
2019112 7	Introduktionsdag för nyanställda	Nyanställda	31
2019121 6	Nätverksträff förvaltning	Avdelningschefer, verksamhetsnära HR och likavillkorsombud	23 (2 VHR, 13 chefer och 8 LV-ombud)

Bilaga 2: Verktygslåda avseende nomineringar

Förslag till nomineringspraxis:

Nomineringar till beredande och beslutande organ ska föregås av diskussioner om vilka kvalifikationer och vilken kompetens som behövs, hur uppdragen kan spridas på flera och vilka särskilda metoder som ska tillämpas för att rekrytera fler av underrepresenterat juridiskt kön. Uppsala universitet ska uppnå en jämn könsfördelning på ledande poster samt i beredande och beslutande organ på samtliga nivåer och områden. Både kvinnor och män ska i lika mån nomineras till uppdrag inom universitetet och de organ där universitetet är representerat. De som nominerar till nämnder och/eller styrelser ska inte särskilja vem eller vilka som nomineras att vara ordinarie respektive suppleant. När endast en person ska nomineras till en nämnd och/eller styrelse ska en man och en kvinna föreslås. Avvikelser från dessa nomineringsregler ska skriftligen motiveras.

Även vid skriftligt motiverade avvikelser kan det beslutande organet återremittera ärendet enligt vad som gäller om nomineringsreglerna inte följts.

Om nomineringarna inte följer det ovan beskrivna:

- Kan ärendet bordläggas och återremitteras till aktuell instans för ytterligare beredning.
- Om det även efter ytterligare beredning fortfarande bara finns nominerade av överrepresenterat juridiskt kön sätts en kortare mandatperiod (högst hälften av den ursprungligen planerade). Samtidigt får den nominerande korporationen i uppdrag att under den perioden söka efter person/er av underrepresenterat juridiskt kön att nominera. Loggbok ska föras över alla åtgärder i ärendet och den ska bifogas till den nya nomineringen inför att ersätta personen med förkortad mandatperiod.
- I de fall rutinen med loggbok inte följs fråntas den nominerande korporationen möjligheten att nominera under en begränsad tid, t.ex. ett år.