



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr UFV 2026/390

Verksamhetsberättelse 2025

Rådet för lika villkor

Fastställd 2026-05-28

Innehållsförteckning

Inledning	3
Ledamöter	4
Våren 2025	4
Hösten 2025	5
Jämställdhetsintegrering	6
Vårtermin 2025	7
Program för lika villkor och jämställdhet	7
Samhällsvetenskapliga fakultetens likavillkorsarbete	7
Lika villkor med vilka resurser? En undersökning om förutsättningarna för likavillkorsgrupper vid Uppsala universitet	7
Nationell likavillkorskonferens hösten 2025	8
Seminarium om lika villkor på svenska 27 maj	8
Särskilda medel för jämställdhetsintegrering 2025	8
Hantering av personuppgifter när anställd eller student byter juridiskt kön	9
Om lika villkor och jämställdhet i Verksamhetsplan 2026	9
Fakulteternas arbete med breddad rekrytering 2025–2027	10
Uppsala universitets mångfaldsstatistik för år 2023	10
Hösttermin 2025	11
Rådets uppdrag i Program för lika villkor och jämställdhet	11
Utlisning, beredning och utdelning av likavillkorsmedel 2025	11
HR-strategi och samordnare adjungerade till rådet	12
Revidering av Mål och strategier – lika villkor och jämställdhet	13
Halvdag om lika villkor på engelska hösten 2025	13
Uppföljning systematiskt arbetsmiljö- och likavillkorsarbete 2025	13
Uppföljning jämställdhetsintegrering 2023–2025	13
Nationell likavillkorskonferens 2025	14
Bilagor	15
Bilaga 1. Systematiskt likavillkorsarbete	15
Bilaga 2. Halvdag om lika villkor på svenska 27 maj 2025	16
Bilaga 3. Uppföljning 2023–2025: Jämställdhetsintegrering	17
Bilaga 4. Program nationella likavillkorskonferensen 18–19 november 2025	18

Inledning

Rådet för lika villkor är rådgivande till rektor i universitetsgemensamma frågor avseende universitetets likavillkorsarbete och arbetet med jämställdhetsintegrering.

Med lika villkor avses att alla som är verksamma vid eller kommer i kontakt med universitetet har lika rättigheter och möjligheter oavsett juridiskt kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund. Likavillkorsarbetet bedrivs i enlighet med diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder som är ett förebyggande arbete för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Universitetet i egenskap av arbetsgivare och utbildningsanordnare undersöker risker och hinder inom tio angivna områden. Se bilaga 1.

Rådets för lika villkor ordförande är det av rektor utsedda rektorsrådet för lika villkor professor Åsa Cajander. I rådet finns det representanter för vetenskapsområdena, universitetsförvaltningen och universitetsbiblioteket som utses av rektor efter förslag från berörd verksamhet. Uppsala universitets förenade studentkårer (UUPS) respektive Doktorandnämnden utser studerande- och doktorandrepresentanter. Representanter för personalorganisationerna utses av respektive organisation.

Rådet sammanträder som regel tre gånger per termin. Under 2025 sammanträdde rådet totalt fem gånger. Inför varje sammanträde bereddades ärendena av rådets beredningsutskott. I beredningsutskottet ingår ordföranden, en likavillkorsspecialist, rådets studerande- respektive doktorandrepresentanter.

Rådet bereder frågor på uppdrag av rektor. Rådet har i uppdrag att yttra sig över remisser när så bedöms vara relevant.

Sedan rådet inrättades 2013 har det årligen arrangerat likavillkorsdagar för anställda och studenter. Våren 2025 arrangerades ett likavillkorsseminarium på svenska.

Universitetet utlyser årligen likavillkorsmedel vilka kan sökas av universitetets anställda och studenter. Rådet har i uppdrag att ta fram förslag till utdelning som fastställs av rektor.

Referensgruppen för jämställdhetsintegrering har hanterat utlysning av särskilda medel för jämställdhetsintegrering under perioden 2018–2023. När referensgruppen togs bort fick rådet i uppdrag att utlysa, bereda inkomna ansökningar och föreslå utdelning av särskilda medel för jämställdhetsintegrering.

Universitetet bekostar rådets ledamöters deltagande i den nationella likavillkorsskonferensen som årligen arrangeras av något av lärosätena i Sverige. Uppsala universitet arrangerade konferensen 2025.

Ledamöter

Mandatperiod 2024-07-01 – 2027-06-30

Våren 2025

Ordförande

Professor och rektorsråd Åsa Cajander

Humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet

Professor Torbjörn Gustafsson Chorell

Professor Esbjörn Larsson

Medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet

Professor Anna-Karin Olsson

Professor Mathias Hallberg

Teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Universitetslektor Cecilia Boström

Professor Staffan Svärd

Universitetsbiblioteket

Avdelningschef Nina Svensson

Universitetsförvaltningen

Akademiombudsman Per Abrahamsson

Studeranderepresentanter

Student Johannah Rybrant, student

Student Albin Huusko, student (suppleant)

Doktorand Sarah Glännefors

Doktorand Pranava Pakala (suppleant)

Saco-S

Forskningskoordinator Kajsa Hallberg Adu

SEKO Universitetsklubben

Institutionstekniker Zekaria Rundasa

OFR/S

Postdoktor Sandra Hellstrand

Adjungerade

Enhetschef Cecilia Edin, Studentavdelningen

Sekreterare

Likavillkorsspecialist Ann-Sofie Wigg Bodin, HR-avdelningen

Hösten 2025**Ordförande**

Professor och rektorsråd Åsa Cajander

Humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet

Professor Torbjörn Gustafsson Chorell

Professor Esbjörn Larsson

Medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet

Professor Maria Kjellsson fr.o.m. 2025-10-16

Professor Mathias Hallberg

Teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Universitetslektor Cecilia Boström

Professor Staffan Svärd

Universitetsbiblioteket

Avdelningschef Nina Svensson

Universitetsförvaltningen

Akademiombudsman Per Abrahamsson

Studeranderepresentanter

Student Maria Sorelius

Student Albin Huusko (suppleant)

Doktorand Sarah Glännefors

Doktorand Laxmipriya Ramesh (suppleant)

Saco-S

Forskningskoordinator Kajsa Hallberg Adu

SEKO Universitetsklubben

Institutionstekniker Zekaria Rundasa

OFR/S

Postdoktor Sandra Hellstrand

Adjungerade

HR-strateg Nina Almgren, HR-avdelningen fr.o.m. 2025-11-11

Enhetschef Cecilia Edin, Studentavdelningen

Sekreterare

Likavillkorsspecialist Ann-Sofie Wigg Bodin, HR-avdelningen

Jämställdhetsintegrering

Rådet är rådgivande till rektor i universitetets arbete med jämställdhetsintegrering. Rådets ordförande, rektorsrådet Åsa Cajander, deltar tillsammans med Nina Almgren, HR-strateg och samordnaren för jämställdhetsintegrering, i Jämställdhetsmyndighetens konferenser och nätverksträffar för universitet och högskolor.

Vårtermin 2025

Program för lika villkor och jämställdhet

Våren 2024 fick rådet i uppdrag att utarbeta förslag till universitetsövergripande styrdokument om lika villkor och jämställdhet. HR-strateg Nina Almgren från HR-avdelningen utarbetade förslag till program tillsammans med utredare Tom Petersson från planeringsavdelningen och rådets ordförande Åsa Cajander. Se mer utförlig text om rådets arbete i verksamhetsberättelsen för 2024. Rådet fastställde förslag till *Program för lika villkor och jämställdhet i januari 2025*. Förslaget bearbetades ytterligare under våren och den 27 maj fastställde rektor *Program för lika villkor och jämställdhet*. Länk till Mål- och regelsamlingen: [Program-för-lika-villkor-och-jamstallldhet](#).

Samhällsvetenskapliga fakultetens likavillkorsarbete

Johanna Söderström, ordförande för samhällsvetenskapliga fakultetens likavillkorsgrupp presenterade fakultetens likavillkorsarbete som exempelvis genomförs med institutionsbesök i syfte att bland annat fånga upp goda idéer som kan spridas till fler institutioner inom fakulteten. Johanna redogjorde också för några resultat i statsvetenskapliga institutionens projekt "Rättvis arbetsfördelning? Undersöka tillgången till prestigefull undervisning – utforma rättvisa och transparenta policyer" som har bekostats med särskilda medel för jämställdhetsintegrering 2024. Johanna och Luise Bendfeldt har undersökt hur undervisning fördelas med fokus på jämställdhet, transparens och rättvis tillgång till prestigefyllda undervisningsuppdrag. Några resultat är att kvinnor står för 55% av undervisningstimmarna, vilket motsvarar deras andel av personalen, gör mer administrativt arbete (78%) och rättar fler tentor (64%). Män har mer handledning och rättar fler uppsatser. Länk till rapporten i DIVA: [Fair division of labor?: Examining access to prestigious teaching – formulating equitable and transparent policies](#).

Lika villkor med vilka resurser? En undersökning om förutsättningarna för likavillkorsgrupper vid Uppsala universitet

Johannah Rybrant, Uppsala studentkår (US) vice ordförande och studentrepresentant i rådet, presenterade rapporten. Undersökningen genomfördes hösten 2024. Enkäten skickades till de 32 institutioner/motsv. som Uppsala studentkår har kårstatus för. Baserat på svar från 24 institutioner framgår det bland annat att begränsade ekonomiska resurser för likavillkorsgrupperna påverkar möjlighet att vara stöd i institutionens arbete. Brist på tid för arbetet påverkar möjligheterna för medarbetare att engagera sig i gruppen. Det framgår också att studenterna inte informeras om likavillkorsgruppen mer än i enstaka fall samt att det saknas studentrepresentanter i många likavillkorsgrupper. Länk till US webb: [Rapportsläpp: Lika villkor med vilka resurser? - Uppsala studentkår](#)

Nationell likavillkorskongress hösten 2025

Rådets ordförande beslutade tillsammans med de ledamöter som deltog i Linnéuniversitetets likavillkorskongress våren 2024 att Uppsala universitet skulle arrangera 2025 års nationella likavillkorskongress. Rådet har fungerat som bollplank i arbetet inför kongressen. Se mer om kongressen nedan.

Seminarium om lika villkor på svenska 27 maj

Rådet arrangerade ett seminarium för anställda och studenter den 27 maj som uppmärksammade att 2025 var det 150 år sedan Betty Pettersson som den första kvinnan i Sverige tog examen på Uppsala universitet. Gotlands nation donerar ett nytt porträtt av Betty Pettersson som prorektor Coco Norén tog emot. Signe Rudberg Selin, journalist och musiker, föreläste om Sveriges första kvinnliga student. Seminariet avslutades med att fakulteten för utbildningsvetenskaper, Historisk-filosofiska fakulteten och Teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet presenterade sitt arbete för att främja breddad rekrytering av studenter. Se program i bilaga 2.

Särskilda medel för jämställdhetsintegrering 2025

Sedan 2018 har det utlysts särskilda medel för jämställdhetsintegrering. Rådet har sedan 2024 i uppdrag att utlysa och bereda inkomna ansökningar. För att öka antalet ansökningar genomförde rådets ordförande och sekreteraren ett webinarium för anställda och studenter. Några exempel på tidigare beviljade ansökningar presenterades för att inspirera tillsammans med information om andra saker som är bra att tänka på när en ansöker. Det utlystes 300 000 kr och inkom sex ansökningar på totalt 649 962 kr. Två ansökningar tilldelades medel och en ansökan återremitterades till rådet. Den återremitterade inkom med en reviderad ansökan under hösten, som sammanlagt uppgick till 225 000 kr

Projekt: Osynligt arbete, synligt värde: könskodat ansvar och akademisk meritering vid Campus Gotlands tekniska fakultet

Institutionen för samhällsbyggnad och industriell teknik ska undersöka och kartlägga hur så kallade osynliga arbetsuppgifter fördelas på juridiskt kön på de tre teknisk-naturvetenskapliga institutionerna på Campus Gotland. Exempel på osynliga arbetsuppgifter är studentstöd, mentorskap, administrativa ansvarsområden och samverkansbyggande. Undersökningen ska genomföras med en enkät till fakultetens medarbetare på Campus Gotland och med semistrukturerade intervjuer. Målet är att utforma konkreta åtgärder som leder till att osynligt arbete, särskilt i rekryterings- och befordringsprocesser, ska kunna vägas in och tillgodoräknas.

Projekt: Främja jämställdhet i undervisande personals tidsplanering

Institutionen för fysik och astronomi ska undersöka om det finns risker för diskriminering av juridiskt kön i tillämpningen av processerna för tidsplanering och fördelning av arbetsuppgifter i tjänstgöringsplanen för institutionens undervisande personal. Det ska göras genom att analysera hur mycket tid som avsätts för forskning, undervisning och administration fördelat på befattning och juridiskt kön. Analysen följs

av intervjuer med undervisande personal och chefer som bland annat inriktar sig på kunskap om tjänstgöringsplanen och därtill kopplade regler och riktlinjer, processer för tillämpning och vikten av att tjänstgöringsplaner till sitt innehåll överensstämmer med de arbetsuppgifter som genomförs i praktiken.

Projekt: *Analys av det Pedagogiska priset ur ett genusperspektiv*

Avdelningen för kvalitetsutveckling ska analysera, kvantitativt och kvalitativt, nomineringar till de Pedagogiska priserna under perioden 2022–2025. Forskning visar att lärare som är män nomineras oftare än kvinnor oavsett kön på den som nominerar. Pedagogiska priser kan påverka karriärmöjligheter, vilket gör det viktigt att undersöka eventuella risker för diskriminering. Den kvalitativa delen av undersökningen fokuserar på könat språk för att utvärdera hur könsbias uttrycks i motiveringen till nomineringen samt att analysera vilka typer av förebilder som nämns i nomineringstexterna. Baserat på resultatet kommer informationen om priserna att revideras genom att exempelvis informera om hur vi förhindrar könsbias i nomineringar. Resultatet kommer också att ingå i den Högskolepedagogiska utbildningen för doktorander.

Hantering av personuppgifter när anställd eller student byter juridiskt kön

Rådets sekreterare och specialiststöd redogjorde för ny information på Medarbetaringången om rutiner för hantering av personuppgifter när en anställd eller student planerar att ändra eller har ändrat juridiskt kön.¹ Byte av juridiskt kön ska hanteras i enlighet med diskrimineringslagen, vilket innebär att ingen anställd eller student som ska byta, håller på att byta eller har genomfört byte av juridiskt kön ska utsättas för trakasserier eller diskriminering på grund av detta.²

Om lika villkor och jämställdhet i Verksamhetsplan 2026

Inför Verksamhetsplan (VP) för 2026 fick rådets ordförande textförslag från planeringsavdelningen. På grund av tidsbrist kunde inte rådet involveras i arbetet. Rådets ordförande tog fram textförslag med stöd av Nina Almgren, samordnaren för jämställdhetsintegrering, och Ann-Sofie Wigg Bodin, likavillkorsspecialist. Textförslaget utgick från EU:s Horisont Europa och det kommande programmet för lika villkor och jämställdhet föreslogs några uppdrag till rektor och områdesnämnderna.

¹ Juridiskt kön är det kön som står registrerat i folkbokföringen, pass eller legitimation. Juridiskt kön framgår också av den näst sista siffran i svenska personnummer.

² Länkar: [Stöd för dig som planerar att ändra eller har ändrat juridiskt kön – Medarbetare](#) och [Rutiner vid byte av juridiskt kön – Studieadministration – Medarbetare](#)

Fakulteternas arbete med breddad rekrytering 2025–2027

Cecilia Edin, enhetschef för Enheten för studie- och karriärvägledning och adjungerad till rådet, presenterade delar av rapporten ”Mål och aktiviteter för breddad rekrytering 2025–2027” som är en sammanställning av områdes- respektive fakultetsnämndernas rektorsuppdrag att i) analysera studentpopulationen, ii) utifrån sin analys föreslå mål för breddad rekrytering under perioden 2025–2027 samt iii) beskriva vilka aktiviteter som ska genomföras för att uppnå dessa mål. Länk till Medarbetaringången: [Syfte och övergripande mål med breddad rekrytering vid Uppsala universitet, arbetsprocess, beslut, rapporter samt kontaktuppgifter – Uppsala universitet](#)

Uppsala universitets mångfaldsstatistik för år 2023

Uppsala universitet har som enda lärosäte tagit fram statistik som visar anställda och studenter födelsebakgrund. Hooshang Bazrafshan, likavillkorsspecialist på HR-avdelningen, som har tagit fram statistiken, var inbjuden till rådets sammanträde för att presentera delar av resultatet från rapporterna för 2023. Länk till rapporter för år 2010, 2016, 2018, 2019 samt 2023: [Uppsala universitet - mångfaldsstatistik](#).

Hösttermin 2025

Rådets uppdrag i Program för lika villkor och jämställdhet

Rådet har två uppdrag i programmet:

- 1) att utveckla kommunikationen och förstärka samordningen mellan olika nivåer inom universitetet i det fortlöpande likavillkorsarbetet.
- 2) att på uppdrag av rektor utvärdera och revidera programmet.

När det är dags att utvärdera och revidera programmet kommer rådet att diskutera och besluta om genomförandet.

Rådet diskuterade:

- Vad fungerar bra idag i kommunikationen kring lika villkor? Vad kan förbättras?
- Hur fungerar samordningen mellan olika nivåer? Var finns glapp eller överlapp?
- Vilka konkreta insatser kan förbättra både kommunikation och samordning?

Några saker som framkom är att:

- rådets ledamöter lyfter likavillkorsfrågor i olika sammanhang. Men att det är en utmaning att veta vad som ska prioriteras när "allt" är viktigt
- en viktig förutsättning för en stark kommunikation och samordning är att det är tydligt vem som har ansvar för att informera och samordna
- samordningen mellan olika nivåer horisontalt och vertikalt är bristfällig. T ex behöver HumSam en samordnare så att alla fakulteter systematiskt inkluderas i kommunikationsförmedlingen
- det är viktigt att använda olika sätt när det informeras/kommuniceras eftersom t ex e-postutskick riskerar att försvinna i all annan e-post
- när det kommuniceras är det viktigt att tänka på att begreppet 'Lika villkor' inte är ett etablerat begrepp i verksamheten. Många kopplar inte ihop det med det förebyggande antidiskrimineringsarbetet.

Utlisning, beredning och utdelning av likavillkorsmedel 2025

Likavillkorsmedel utlyses årligen och kan sökas av universitetets anställda och studenter. Totalt utlyses 430 000 kr för insatser och granskningar inom

likavillkorsområdet:

- som främjar lika villkor avseende sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck
- som främjar jämställdhet
- som främjar lika villkor avseende ålder
- inom områdena etnicitet, religion och social bakgrund
- som främjar tillgängligheten och/eller
- som rör Sveriges nationella minoriteter.

Det inkom sex ansökningar på totalt 522 437 kr. Fem ansökningar beviljades, 387 875 kr, och en ansökan bordlades (UFV2025/1859).

Alla områden

Projekt: *ICM pratar! / ICM talks!*

Institutionen för cell- och molekylärbiologi (ICM) tilldelades medel för att arrangera en seminarieserie om svensk kultur som riktar sig till alla anställda och i synnerhet de internationella medarbetarna.

Flera områden

Projekt: *Identifiera hinder och möjligheter vid användning av generativ AI bland doktorander som är kvinnor, HBTQIA+-personer respektive personer med funktionsnedsättning*

Institutionen för informationsteknologi tilldelades medel för att undersöka hur användning av generativ AI (GenAI) påverkar doktorander som identifierar sig som kvinnor, HBTQIA+ eller har funktionsnedsättning genom att kartlägga användning, oro och behov kopplade till GenAI samt att arrangera fyra workshops. Rådet föreslog att undersökningen blir en pilot och att institutionen t ex prioritera målgruppen doktorander med funktionsnedsättning och att alla doktorander omfattas oavsett juridiskt kön, könsidentitet och könsuttryck.

Projekt: *Seminarium: Driv Utopierna – för jämlik innovation vid Uppsala universitet*
Uppsala universitet Innovation (UUI) tilldelades medel för att arrangera seminarium som tar sin utgångspunkt i boken "Driv Utopierna" som är framtagen av Add Gender (<https://addgender.se/>). Syftet är att stärka arbetet med ett jämlikt och inkluderande innovationsstöd, få verktyg för att kunna ifrågasätta strukturer och identifiera dolda hinder. UUI tilldelades drygt hälften av den sökta summan som täcker andra utbildningspaket som Add Gender erbjuder.

Projekt: *Jämställdhet från start – från universitetet till arbetsmarknaden*

Feministiska juriststudenter Uppsala, FEMJUR, tilldelades medel för att arrangera panelsamtal för anställda och studenter som ska fokusera på jämställdhetsintegrering i juristutbildningen och juristbranschen. I panelen ingår professor Maarit Janterät-Jareborg, advokat Rolf Johansson och universitetslektor Laima Vaige. Sökta medel ska bland annat bekosta Linnea Claesson som moderator och marknadsföring.

Insatser som främjar tillgänglighet

Projekt: *Att studera med riktat pedagogiskt stöd*

Uppsala studentkår, US, tilldelades medel för att undersöka hur studenterna upplever riktat pedagogiskt stöd. I syfte att få en bild av hur stödet fungerar i praktiken och med målsättningen att identifiera behov av förbättrings- och utvecklingsmöjligheter får studenter som fått stöd anonymt besvara en enkät. Resultatet kommer att presenteras i en rapport och på ett panelsamtal för verksamma på universitetet. Sökta medel ska bekosta löner, tryckkostnader och marknadsföring.

HR-strateg och samordnare adjungerade till rådet

Nina Almgren, HR-strateg och samordnare för jämställdhetsintegrering, är adjungerad till rådet från och med november 2025.

Revidering av Mål och strategier – lika villkor och jämställdhet

Rector beslutade i maj 2025 att "Mål och strategier" som fastställdes 2019 ska revideras och universitetets nya Mål och strategier ska ha tidsperspektivet 2026–2030. Under hösten 2025 genomfördes arbets- och dialogmöten med interna och externa intressenter. I januari 2026 ska förslaget presenteras för konsistoriet. Februari–april är det på internremiss till vetenskapsområden, universitetsbibliotek och studentkårer. Länk: <https://www.uu.se/medarbetare/aktuellt-for-alla/2025/2025-06-09-startskott-for-revidering-av-mal-och-strategier>.

Rådets ordförande kontaktades angående uppdatering av nuvarande text om "Lika villkor och jämställdhet - för attraktiva, öppna och inkluderande studie- och arbetsmiljöer". Deadline var den 1 november vilket omöjliggjorde beslut om textförslag på rådets sammanträde den 11 november. Rådets textförslag beslutades av den anledningen per capsulam.

Halvdag om lika villkor på engelska hösten 2025

Rådet beslutade att den årligen återkommande halvdagen om lika villkor på engelska för anställda och studenter skulle ställas in eftersom Uppsala universitet arrangerade den nationella likavillkorskongressen 18–19 november. Se nedan.

Uppföljning systematiskt arbetsmiljö- och likavillkorsarbete 2025

Nina Almgren, HR-strateg och samordnare för jämställdhetsintegrering, informerade rådet om att verksamhetens systematiska arbetsmiljö- och likavillkorsarbete 2025 följs upp i enlighet med lagkrav.

Följande uppföljningsfrågor skickades ut till verksamheten innan sommaren och svaren skulle vara rektor tillhanda senast den 21 november:

1. Vilka huvudsakliga risker för ohälsa, olycksfall och diskriminering, samt hinder för lika rättigheter och möjligheter, har ni uppmärksammat inom vetenskapsområdet/motsv.?
2. Vad har fungerat bra i det systematiska arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet inom vetenskapsområdet/motsv.?
3. Vad behöver utvecklas/förbättras i det systematiska arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet inom vetenskapsområdet/motsv.?
4. Vilka åtgärder kan vidtas för att utveckla/förbättra det systematiska arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet inom vetenskapsområdet/motsv.?

Inkomna svar kommer att sammanställas av Nina Almgren och Karin Karlström, HR-strateg på HR-avdelningen. Nina Almgren kommer att presentera sammanställningen för rådet i början av 2026.

Uppföljning jämställdhetsintegrering 2023–2025

Nina Almgren, HR-strateg och samordnare för jämställdhetsintegrering, informerade rådet att i enlighet med "Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende universitet och

högskolor” (se bilaga 3) följs ett av målen i universitetets ”Plan för jämställdhetsintegrering 2023–2025” upp.

Följande fråga skickades till verksamheten innan sommaren och svar skulle vara rektor tillhanda senast den 17 oktober:

1. Områdesnämnderna ska kort beskriva vilka åtgärder som genomförts 2023–2025 för att uppnå målet om ett långsiktigt och kunskapsbaserat arbete mot partiskhet i rekrytering och bedömning. I ”Plan för jämställdhetsintegrering 2023–2025” (UFV 2022/355) ingår fyra åtgärder för detta mål och denna period.

Verksamhetens svar har sammanställts av Nina Almgren, HR-strateg och samordnare för jämställdhetsintegrering i rapporten: Återrapportering av jämställdhetsintegrering. Resultat av genomfört arbete under 2023–2025. Nina Almgren kommer att presentera rapporten för rådet i början av 2026.³

Nationell likavillkorskonferens 2025

Den 18–19 november arrangerade Uppsala universitet den nationella likavillkorskonferensen för universitet och högskolor i Universitetshuset. Det var 167 anmälda deltagare och 13 av rådets ledamöter deltog (UFV 2024/1564).

Rådets ordförande Åsa Cajander ledde planeringsgruppens arbete. I arbetsgruppen ingick ledamöter från rådet: doktorand Sarah Glännefors, student Albin Huusko, professor Esbjörn Larsson från HumSam, doktorand Pranava Pakala, tekniker Zekaria Rundasa från SEKO och professor Staffan Svärd från TekNat samt HR-strateg Nina Almgren och rådets sekreterare likavillkorsspecialist Ann-Sofie Wigg Bodin.

Akademikonferens anlitades för konferensgenomförandet och sammanställde svar från 80 konferensdeltagares om hur det hade upplevt konferensen. Det var mycket hög kvalitet på innehåll och talare, organisationen fungerade bra, men lokalerna upplevdes som kalla och ljudmässigt utmanande. Några förbättringsförslag var att ha fler pass om andra diskrimineringsgrunder, mer konkreta verktyg och arbetssätt för praktisk tillämpning, större utrymme för studentperspektiv samt förstärkt fokus på aktiva åtgärder och tillgänglighet. Av totalt 26 sessioner var tio på engelska. Se bilaga 4.

³ Länk till uppföljning av universitetets arbete med jämställdhetsintegrering 2017–2025: [Uppföljning – Medarbetare – Uppsala universitet](#)

Bilagor

Bilaga 1. Systematiskt likavillkorsarbete

Uppsala universitet arbetar med aktiva åtgärder för att förebygga och motverka att anställda och studenter utsätts för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i enlighet med diskrimineringslagen.

Ansvar för det fortlöpande likavillkorsarbetet och dess olika delar är specificerat i *Delegationsordning för Uppsala universitet* respektive *Arbetsordningen för Uppsala universitet*.

Syftet är att undersöka risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Arbetet ska genomföras systematiskt i fyra steg, omfatta tio områden och de sju diskrimineringsgrunderna: 1) undersöka risker och hinder, 2) analysera orsaker till risker och hinder, 3) åtgärda upptäckta risker och hinder samt 4) följa upp och utvärdera om genomförda åtgärder har undanröjt förekomst av och/eller minskat graden av risker och hinder. Utvärderingen är utgångspunkt för kommande planering. Tidigare lagkrav på handlingsplaner är ersatt med att dokumentera hur arbetet med lika villkor planeras, genomförs och utvärderas systematiskt.

Det systematiska likavillkorsarbetet genomförs inom tio områden (se nedan).

Arbetsliv	Utbildningsverksamhet
1. Arbetsförhållanden	1. Antagnings- och rekryteringsförfarande
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor	2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen
3. Rekrytering och befordran	3. Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling	4. Studiemiljö
5. Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap	5. Möjligheter att förena studier med föräldraskap

Bilaga 2. Halvdag om lika villkor på svenska 27 maj 2025

PROGRAM

Överlämning av porträtt av Betty Pettersson

Prorektor Coco Norén tar emot porträtt av Birk Juniwik, förste kurator på Gotlands nation

Kvinnor på gränsen till kunskap - Om Sveriges första kvinnliga student Betty Pettersson

Signe Rudberg Selin, journalist och musiker

PAUS med fika och mingel

Oavsett bakgrund universitetets arbete för att främja breddad rekrytering

Fakulteten för utbildningsvetenskaper
Anne-Sofie Nyström och Johan Wickström

Historisk-filosofiska fakultetens arbete
Elsa Bådagård

Teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet
Maja Garde Lindholm

16.15 Rectorsråd Åsa Cajander avslutar halvdagen



Bilaga 3. Uppföljning 2023–2025: Jämställdhetsintegrering

Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende universitet och högskolor anges att:

”Jämställdhetsintegrering

Universitet och högskolor ska fortsatt arbeta med att verksamheterna ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (budgetpropositionen för 2024, utg. omr. 13) i linje med de inrapporterade inriktningarna för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning.

Universitet och högskolor ska redovisa resultat av genomfört arbete under 2023–2025 senast den 1 december 2025 till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet med kopia till Arbetsmarknadsdepartementet) och sända en kopia av redovisningen till Jämställdhetsmyndigheten.”

Bilaga 4. Program nationella likavillkorskongressen 18–19 november 2025

18 november

Intro: Staffan Svärd, Esbjörn Larsson, Uppsala universitet samt Coco Norén, Prorektor, Uppsala universitet

Parallell session

10:30-11:15 Lär dig mer om inkluderande pedagogik i högskolan (seminarium)

10:30-11:15 Öväntade utbildnings- och karriärvägar? (workshop)

10:30-11:15 Connecting Networks for Equal Opportunities (workshop)

Parallell session

11:30-12:15 Kunskap sökes – Hur kan din undervisning bli mer inkluderande? (workshop)

11:30-12:15 Erfarenheter från ett lika villkorsprojekt med grundläraarkollegiet (seminarium)

11:30-12:15 Critiquing Power in Tech through an Intersectional Feminist Lens (seminar)

Mingellunch

Keynote: Professor Anna Danielsson, Stockholms universitet: *Diversifying STEM higher education: Resources, resonance and recruitment*

Parallell session

14:15-15:00 Att öppna slutna rum – ett seminarium om konst, historieskrivning och lika villkor (seminarium)

14:15-15:00 WOMHER seminar: *The Consequences of Parenthood for the Careers of Women Researchers*

Fika

Parallell session

15:30-16:15 Stå inte bara där! En introduktion till active bystander trainings I (workshop)

15:30-16:15 Möjligheter och utmaningar vid användandet av modern informationsteknologi som stödjande teknik för personer med funktionsnedsättningar (seminarium)

15:30-16:15 "These are not my shoes, but...": Cultivating empathy to foster inclusive higher education (workshop)

Parallell session

16:30-17:15 Stå inte bara där! En introduktion till active bystander trainings II (workshop)

16:30-17:15 *Från eldsjälssarbete till systematik – följ med på en utvecklingsresa för breddad rekrytering (seminarium)*

16:30-17:15 *Designing Inclusive Hybrid Learning: Strategies for Equitable Engagement (workshop)*

Konferensmiddag på Norrlands Nation

19 november

Parallell session

09:00-09:45 *En jämförande studie mellan unga kvinnors och mäns val av och antagning till utbildning – Varför är andelen studenter som är kvinnor inom IT och datavetenskap fortfarande så låg? (seminarium)*

09:00-09:45 *Roundtable Discussion: Educating University Educators for Equal Opportunities (roundtable)*

Fika

Parallell session

10:15-11:00 *Didaktikens inkluderande dimensioner - En modell för reflektioner kring och utveckling av en jäm och rättvis högskoleundervisning (seminarium)*

10:15-11:00 *Breaking the Language Barrier – Enhancing Sweden's Standing as an Internationally Attractive Research Nation (roundtable)*

Parallell session

11:15-12:00 *Sista programåret för JiHU – jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet (roundtable)*

11:15-12:00 *Mänsklig Blomstring i lika villkor (workshop)*

11:15-12:00 *Inequality in STEM: problems and possibilities (seminar)*

Lunch

Keynote Ylva Fältholm, rektor Södertörns högskola: *Lika villkor och jämställdhet i högre utbildning*

Parallell session

14:00-14:45 – 9a. *Samverkan för jämställda studie- och yrkesval (seminarium)*

14:00-14:45 – 9b. *Doktoranders utsatta villkor i akademien (seminarium)*

14:00-14:45 – 9c. *Engineering Gender Equality (seminar)*

Avslutning