



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds-
och växtproduktionsvetenskap

STYRANDE DOKUMENT

Sakområde: Lika villkor / lika behandling

Dokumenttyp: Årligen återkommande planerings-
och styrdokument
Beslutsfattare: Dekanus
Avdelning/kansli: LTV-fakultetens kansli
Handläggare: Sandra Klinth

Ursprungligt beslutsdatum: 2019-03-15
Datum för revidering: 2020-05-22
Träder i kraft: 2019-03-15
Giltighetstid: 2021-12-31
Bör uppdateras före: 2021-12-31

Ev dokument som upphävs: Handlingsplan för lika villkorsarbetet vid LTV- fakulteten 2017-2018 (SLU.Itv.2016.2.5.5-927) och Handlingsplan för lika villkorsarbetet vid LTV- fakulteten 2019-2020 (SLU.Itv.2019.2.5.5-276)

Handlingsplan för arbetet med jämställdhet och lika villkor vid LTV- fakulteten 2019-2021

1. Giltighetstid

Handlingsplanen gäller för 2019-2021.

2. Revision

Handlingsplanen reviderades i maj 2020 vilket resulterade i

- nya planerade åtgärder (se punkt 8 i detta dokument)
- förlängd giltighetstid till och med 2021

3. Samverkan

Planen har utarbetats av LTV-fakultetens kommitté för jämställdhet och lika villkor där medarbetare, studenter och personalorganisationer finns representerade.

4. Ansvar

SLU:s styrelse och rektor har ett övergripande ansvar för lika villkors-arbetet. Dekanus och fakultetsdirektör ansvarar för ett aktivt lika villkors-arbete innefattande planering, förankring och att uppföljning bedrivs på alla nivåer inom fakulteten i såväl det dagliga arbetet som i den strategiska planeringen. Fakultetens chefer är ansvariga för att driva och integrera lika villkorsfrågor inom sin verksamhet samt att genom ord och handling visa att det är ett viktigt område.

Alla anställda och studenter vid SLU ska vara delaktiga i att åstadkomma en god arbets- och studiemiljö utifrån ett lika villkors-perspektiv.

5. Definitioner

I begreppet ”lika villkor” ingår jämställdhet, mångfald och likabehandling av anställda och studenter i högskolan. Med begreppet ”lika villkor” avses här att alla anställda, studenter och sökande ska ges lika villkor. Arbetet utgår från aktuella regeringsuppdrag och lagstiftning på området. Enligt diskrimineringslagen är diskrimineringsgrunderna följande: kön, sexuell läggning, könsidentitet och -uttryck, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt ålder.

5. Utvärdering av handlingsplanen för LTV 2017-2018

- a) Lika villkorsplanen ska vara en naturlig del av det vardagliga arbetet. Prefekterna ska se över detta på institutionsnivå och ha likavillkorsfrågor som en stående punkt på de lokala samverkansgrupperna.

Ansvarig: Prefekter eller motsvarande

Åtgärd: Detta är genomfört.

- b) Delta i arbetet kring jämställdhetsintegreringen som hanteras på SLU nivå.

Ansvarig: Dekan/fakultetsdirektör

Åtgärd: Detta kommer vi att fortsätta arbeta med på fakultetsnivå under 2019 och 2020.

- c) Mötesplatser som utvecklar nya kontaktytor mellan medarbetare och studenter saknas. När fakulteten ser över lokalförsörjning är det en viktig aspekt att ha i åtanke.

Ansvarig: Dekan och fakultetsdirektör

Åtgärd: Fortfarande ett viktigt mål som vi måste fortsätta att arbeta med under 2019-2020.

- d) Att ge anställda och studenter kunskap om diskrimineringslagen, innehåll och universitetets arbete med Lika villkor samt att betona en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling.

Ansvarig: Prefekter/motsvarande och ordförande för studentkårerna

Åtgärd: Görs numera regelbundet.

- e) Föreläsningar om normer/värderingar samt bemötande.

Ansvarig: HR-Specialist

Åtgärd: Detta har vi genomfört under 2018-2019.

- f) Aktiviteter kring insparkarna ska ses över.

Ansvarig: Utbildningsledare och ordförande för studentkårerna

Åtgärd: Detta ses numera över men bör vara med i handlingsplanen för 2019-2020.

6. Fortlöpande uppdrag till fakulteterna

I SLU:s övergripande handlingsplan för Lika villkor ges följande fortlöpande uppdrag till fakulteterna:

- Fakulteterna ska undersöka om det finns risk för diskriminering eller andra hinder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter inom verksamheten för anställda och studenter. Detta dokumenteras årligen.
- Mål för könsfördelningen av nyanställd forskar- och lärarpersonal sätts årligen av respektive fakultet.
- Schemaläggning av undervisning ska i möjligaste mån göras med hänsyn tagen till studenter med föräldraansvar.
- Undervisning och examinationsformer anpassas för att öka tillgängligheten för studenter med funktionsnedsättning med bibehållen kvalitet och med utgångspunkt i kursmålen.
- Lärare och annan personal inom fakulteten vet var man hittar de riktlinjer som gäller vid misstanke om diskriminering eller trakasserier.
- Informera praktikvärdar och externa handledare om diskrimineringslagen och att den också gäller vid praktik.
- Formulera åtgärder utifrån resultaten i den studiesociala enkäten.

7. Mål/Handlingsplan för LTV 2019-2020

- a) Arbeta aktivt med jämställdhetsintegreringen på fakultet och institutionsnivå

Ansvarig: Dekan/prefekter med stöd från HR enheten.

- b) Fysiska mötesplatser på campus (café och dylikt) som utvecklar nya kontaktytor mellan olika grupper och människor med olika bakgrunder saknas. När fakulteten ser över lokalförsörjning är det en viktig aspekt att ha i åtanke.

Ansvarig: Dekan och fakultetsdirektör

- c) Att ge anställda och studenter kunskap om diskrimineringslagen, innehåll och universitetets arbete med Lika villkor samt att betona en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling.

Ansvarig: Prefekter/motsvarande och ordförande för studentkårerna

- d) Föreläsningar om normer/värderingar samt bemötande. (t.ex härskartekniker). Gärna i dialogform/diskussionsforum.

Ansvarig: Dekan/Prefekt eller motsvarande/studentkårerna/HR specialist

- e) Alla medarbetare inom fakulteten beaktar likabehandlingsfrågor i sitt arbete. De vet också var man hittar de rutiner som gäller vid misstanke om diskriminering eller trakasserier.

Ansvarig: Prefekter eller motsvarande

8. Tillägg till handlingsplanen för 2020-2021

Risk	Orsak(er)	Åtgärd(er)	Ansvarig för åtgärd	Tidsplan för åtgärd
Risk för att det föreligger omedvetenhet vad gäller normer och normkritik; riskfylld jargong; dialog saknas	Tystnadskultur, vi pratar för lite eller inte alls om normer och normkritik	SFAD-spel för ledningsgrupper, lokala samverkansgrupper; i nästa led för medarbetarna	Prefekter och enhetschefer med stöd av lika villkors-handläggare	2020-12-31
Risk för brist på likvärdiga relationer; grupperingar mellan lärare/forskare/admin/ etc; hierarkier	Regelverk och rutiner som låser in oss i hierarkier; t ex rösträtt, arbetstid	I strategiarbetet; inventera regler och rutiner; benämningar; se över karriärvägar; studera upplevelserna (enkät? medarbetarsamtal)	Arbetsgrupp (dekan ansvarar för att tillsätta arbetsgrupp)	VT 2020 (för tillsättandet av grupp)
Risk för kränkande särbehandling	Svårigheter att som chef veta hur/när man ska agera	Chefsutveckling; längre ut i organisationen; kanaler för erfarenhetsutbyte; chefsnätverk	HR	VT2020
Risk för att parallellspråkigheten (svenska/engelska) orsakar svårigheter åt två håll (för både svensktalande och engelsktalande)	Tidigare engelskkurs borta	Återinföra engelskundervisning (för lärare)	EPU (Håkan S och Margit tar initial kontakt)	VT 2020 (för initial kontakt)
	Internationella medarbetare behöver svenskundervisning	Satsa tydligare på svenskundervisning för internationella medarbetare	HR	HT 2020
	Saknas riktlinjer för språkkrav	Besök av språkkordinator i Alnarp	HR	HT 2020
	Brist på medvetenhet om problemen	Uppmärksamma ”bekvämlighetströskeln”, dvs enskildas omedvetenhet om sin egen inblandning	Prefekt / chefer	HT 2020