



## Jämställdhet och lika villkor

### Beslut

Styrelsen beslutar

att fastställa internrevisionens rapport *Jämställdhet och lika villkor*

att fastställa rektors åtgärdsplan med anledning av rapporten.

### Ärendet

Internrevisionen har i enlighet med revisionsplanen för 2018 granskat området jämställdhet och lika villkor inom SLU. Enligt internrevisionens bedömning medför befintlig organisation att arbetet med jämställdhet och lika villkor inte bedrivs effektivt. Detta medför bland annat risk för att mångfaldsfrågor inte integreras i verksamheten och att SLU inte fullföljer arbetet med uppföljning, dokumentation och riskanalys i enlighet med diskrimineringslagen.

Med anledning av detta rekommenderar internrevisionen ett antal åtgärder.

Beslut i detta ärende har fattats av styrelsen efter föredragning av Planeringschef Lena Ousbäck.

Rolf Brennerfelt

Lena Ousbäck

### Kopia för kännedom

Prorektor

Dekanerna

Avdelningschefer (motsv.) inom universitetsadministrationen

Universitetdjursjukhusdirektör

Överbibliotekarie



Sveriges lantbruksuniversitet  
Swedish University of Agricultural Sciences

**Internrevisionen**  
Beslutsfattare: Styrelsen

SLU ID: SLU.ua.2018.1.1.2-3637

2019-04-26

## Jämställdhet och lika villkor

### Rapport från internrevisionen

## Innehåll

1	Sammanfattning .....	3
2	Bakgrund .....	4
2.1	Könsfördelning bland anställda .....	4
3	Riskområden .....	4
4	Syfte, metod och genomförande .....	5
5	Lika villkor och jämställdhetsintegrering .....	5
5.1	Ändringar i diskrimineringslagen (2008:567).....	5
5.2	Lika villkor.....	5
5.3	Jämställdhetsintegrering.....	6
6	Styrning och organisation .....	6
6.1	Rekrytering .....	7
6.2	Organisation för Lika villkor .....	7
6.2.1.	Utskott.....	8
6.3	Organisation för jämställdhetsintegrering .....	8
6.4	Utbildning och kommunikation .....	8
6.5	Nyanställda professorer.....	9
6.6	Iakttagelser och rekommendationer .....	9
7	Rapportering och uppföljning .....	10
7.1	Iakttagelser och rekommendationer .....	11

## 1 Sammanfattning

Internrevisionen har i enlighet med revisionsplanen för 2018 granskat området Bemanning och rekrytering- jämställdhet och mångfald.

Syftet med granskningen var att bedöma om det arbete som bedrivs är tillräckligt för att minska ojämställdhet och främja lika villkorsarbetet inom SLU. Detta har gjorts genom att utvärdera om arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor bedrivs effektivt och ändamålsenligt avseende styrning, organisation och uppföljning.

Enligt internrevisionens bedömning medför befintlig organisation att arbetet med jämställdhet och lika villkor inte bedrivs effektivt. Detta medför bland annat risk för att mångfaldsfrågor inte integreras i verksamheten och försvårar möjligheten att nå regeringens mål på 51 % kvinnor bland nyanställda professorer.

Genom att det inte sker någon samordning mellan jämställdhetsintegrering och lika villkorsarbetet finns även risk för att mångfalds- och jämställdhetsperspektiv inte implementeras fullt ut i SLU:s rekryteringsprocesser.

Uppföljningen av lika villkorsarbetet brister, med risk för att SLU inte fullföljer arbetet med uppföljning, dokumentation och riskanalys i enlighet med diskrimineringslagen.

De väsentligaste rekommendationerna är i korthet följande:

- Att arbetet med jämställdhet och lika villkor effektiviseras genom att bland annat se över organisation i enlighet med förslag och att arbetet med översyn av styrande dokument och rekryteringsprocesser samordnas.
- Att diskrimineringslagens krav på riskanalyser och fullständig lönekartläggning genomförs.

## 2 Bakgrund

I revisionsplanen för 2018 beslutades att internrevisionen ska granska SLU:s arbete med jämställdhet och mångfald vid bemanning och rekrytering.

Medarbetarna är ett av fokusområdena i SLU:s strategi 2017 - 2020. Motiveringen är att alla medarbetares kompetens och kreativitet är en förutsättning för att forskning, utbildning, fortlöpande miljöanalys och verksamhetsstöd ska hålla hög kvalitet. En av de identifierade riskerna för SLU är svårigheten att rekrytera och behålla lärare och forskare med rätt kompetens. Bland åtgärder nämns att tillämpa ett tydligare jämställdhetsperspektiv i anställningar.

Anställningsrutiner berörs även i diskrimineringslagen (2008:567) som har till ändamål att ” motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”.

### 2.1 Könsfördelning bland anställda

Inom SLU varierar könsfördelningen, men ligger övergripande inom det etablerade jämställdhetsintervallet 40–60 procent. Undantagen är professorer och adjunkter. Framför allt varierar könsfördelningen mellan fakulteterna och inom institutionerna, se rödmarkering i tabell nedan<sup>1</sup>.

	Doktorand		Postdoc		Lektor		Forskare		Professor	
	Kv.	M.	Kv.	M.	Kv.	M.	Kv.	M.	Kv.	M.
S	49	51	48	52	<b>19</b>	<b>81</b>	<b>30</b>	<b>70</b>	<b>12</b>	<b>88</b>
VH	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>85</b>	<b>15</b>	<b>83</b>	<b>17</b>	55	45	43	57
LTV	57	43	<b>36</b>	<b>64</b>	48	52	51	49	44	56
NJ	55	45	58	42	41	59	40	60	<b>31</b>	<b>69</b>

Bland prefekter är andelen kvinnor ca 32 procent och för andra chefsroller är andelen kvinnor också lägre.<sup>2</sup>

## 3 Riskområden

Om SLU inte arbetar effektivt med jämställdhets- och mångfaldsfrågor finns risk för att medarbetare och studenter särbehandlas. Det finns även risker för att universitetets anseende och varumärke försämras vilket i sin tur kan försvåra

<sup>1</sup> Tabell från Inriktningsdokument jämställdhetsintegrering 2017-2019 SLU ID: ua 2017.1.1.1-1795

<sup>2</sup> Statistik från Primula, december 2018

möjligheten att rekrytera både studenter och medarbetare. Detta kan i sin tur minska möjligheten att nå det strategiska målet att SLU ska vara en attraktiv och stimulerande arbetsplats.

Det är slutligen av stor vikt att SLU ur ett etiskt samhällsperspektiv bidrar till ett jämlikt och inkluderande samhälle och verkar för de mål som finns uppsatta avseende jämställdhet och lika villkor.

## 4 Syfte, metod och genomförande

Syftet med granskningen har varit att bedöma om det arbete som bedrivs är tillräckligt för att minska ojämställdhet och främja lika villkorsarbetet inom SLU.

Målen för granskningen har varit att bedöma om arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor bedrivs effektivt och med god intern styrning och kontroll avseende styrning, organisation och uppföljning.

Granskningen har genomförts genom intervjuer och granskning av styrdokument och andra relevanta dokument, såväl centralt som lokalt upprättade.

Granskningen har omfattat berörda funktioner på fakultets- och institutionsnivå, samt stödjande centrala funktioner. Granskningen har främst omfattat de aspekter inom jämställdhetsarbetet och lika villkor som berör rekrytering och bemanning, med fokus på fakulteterna.

Granskningen omfattar inte kvalitetsbedömning av genomförda åtgärder och rekrytering av studenter.

## 5 Lika villkor och jämställdhetsintegrering

### 5.1 *Ändringar i diskrimineringslagen (2008:567)*

Förändringar i diskrimineringslagen trädde i kraft den 1 januari 2017. Bland annat infördes att alla diskrimineringsgrunder omfattas när det gäller kraven på aktiva åtgärder och att lönekartläggningar ska genomföras årligen. Ett tidigare krav på handlingsplaner har tagits bort och istället infördes krav på att arbeta förebyggande och främjande med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter inom organisationen. Detta ska ske genom att löpande identifiera risker, analysera orsaker, vidta åtgärder, dokumentera och följa upp arbetet.

### 5.2 *Lika villkor*

Lika villkor är SLU:s samlingsbegrepp på det arbete som syftar till att motverka diskriminering och främja likabehandling utifrån diskrimineringslagen. Enligt *SLUs riktlinjer för arbete med Lika villkor* (SLU.217.2.5.5-69) ska synsätt och strukturer för lika villkor integreras i befintlig verksamhet.

Enligt riktlinjerna ska lika villkorsarbetet ge anställda och studenter kunskap om diskrimineringslagens innehåll och universitetets arbete med lika villkor samt betona en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling. Rent praktiskt ska detta ske genom åtgärder för ökad tillgänglighet gällande verksamhet, information och lokaler. Lika villkor ska implementeras vad gäller de anställdas arbetsförhållanden, löner, delaktighet och karriärmöjligheter och eftersträva att det råder jämn könsfördelning (40-60 procent av respektive kön) inom olika anställningskategorier. Fokus ligger även på att skapa rekryteringsprocesser som bidrar till en mer jämställd och jämlik arbets- och studiemiljö och verka för att det är en jämn könsfördelning i beslutande organ.

### 5.3 Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå Sveriges jämställdhetspolitiska mål och innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i verksamhetens ordinarie beslut, berednings- och uppföljningsprocesser. Under perioden 2016-2019 har alla lärosäten fått ett särskilt uppdrag från regeringen, *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU)*. Inom uppdraget ska lärosätena arbeta med jämställdhetsintegrering utifrån egna, framtagna planer. *Jämställda karriärvägar i akademien* är ett av de områden som SLU valt att prioritera, där rekryteringsprocesserna ingår som en viktig beståndsdel.

SLU beslutade i maj 2018 om en *Åtgärdsplan för Jämställdhetsintegrering*, med tillhörande aktiviteter, som beskriver hur ett jämställdhetsperspektiv rent praktiskt ska införlivas i den ordinarie verksamheten.

## 6 Styrning och organisation

**Arbetet med jämställdhet och lika villkor bedrivs inte effektivt. Detta medför risk för att mångfaldsfrågor inte integreras i verksamheten och försvårar möjligheten att nå regeringens mål på 51 % kvinnor bland nyanställda professorer.**

att arbetet med jämställdhet och lika villkor effektiviseras genom att bland annat se över organisation i enlighet med förslag och samordna arbetet med översyn av styrande dokument och rekryteringsprocesser

Inom SLU är arbetet kring Lika villkor och jämställdhetsintegrering uppdelat i två olika organisationsstrukturer, med skillnader i fördelningen av roller och ansvar. Lika villkor har fokus på mångfaldsfrågorna och samtliga diskrimineringsgrunder medan arbetet med jämställdhetsintegrering har sitt fokus på könsrelaterade frågeställningar och drivs ur ett målperspektiv, dock med en tydlig koppling till en av diskrimineringsgrunderna, kön.

Enligt SLU:s strategi för 2017-2020 ska lika villkor genomsyra styrdokument på alla nivåer. Detta överlappar aktiviteterna i åtgärdsplanen för jämställdhetsintegrering, som fokuserar på bland annat följande områden:

- Översyn av riktlinjer, anvisningar och instruktioner vid handledning, rekrytering och bedömning ur ett jämställdhetsperspektiv
- Översyn av rutiner och arbetssätt vid rekryteringar till högre akademiska tjänster ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv
- Utbildningsinsatser gällande jämställd rekrytering till prefekter samt lärarförslagsnämnder
- Tydliggöra jämställdhetsperspektivet i styrande dokument.

### 6.1 Rekrytering

Enligt *Anställningsordning vid SLU*, som reglerar vilka läroanställningar som ska finnas vid SLU, eftersträvas en jämn könsfördelning inom alla områden och inom alla berörda befattningar. Det innebär även att sakkunniga och ledamöter i fakultetsnämnder (FN) lärarförslagsnämnder (LFN) och andra i beslutande rekryteringsorgan ska tillsättas så att jämn könsfördelning råder.

Vid intervjuer av berörda personer inom fakulteterna framkommer en medvetenhet om jämställdhets- och mångfaldsfrågor vid rekryteringsarbetet till de högre anställningarna. Där man kommit längst är vid utseende av ledamöter i olika organ och sakkunniga. Det förekommer att annonser granskas ur genusperspektiv, men det sker inte rutinmässigt. Rekryteringsarbetet upplevs ha stort fokus på kön, men inte andra meriter som skulle kunna lyfta mångfaldsperspektivet.

### 6.2 Organisation för Lika villkor

Rektor har det övergripande ansvaret för Lika villkorsarbetet på SLU. Det är dekanernas ansvar att se till att det bedrivs ett planmässigt och aktivt Lika villkorsarbete på fakultets- och institutionsnivå och att det följs upp.

SLU:s personalavdelning ansvarar sedan ett antal år för det centrala Lika villkorsarbetet. Det innebär att informera om lika villkor på hemsida och intranät, ansvara för övergripande styrdokument, bidra med råd och stöd till fakulteter och institutioner, följa upp handlingsplaner samt utarbeta underlag till ny handlingsplan och strategi för lika villkor för universitetet som helhet. Uppskattad avsatt tid för detta arbete hos personalavdelningen är ca 5 %.

Fakulteterna och övrig verksamhet har ett fortlöpande uppdrag (enligt riktlinjerna för lika villkor) att undersöka om det finns risk för diskriminering eller andra hinder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter inom verksamheten för anställda och studenter. Detta ska dokumenteras årligen.

På S-fakulteten finns lika villkors handläggare (50 procent), med ansvar att samordna och stödja institutionerna och fakulteten i lika villkorsfrågor samt en vicedekan för lika villkor (30 procent). För VH-fakulteten finns en vicedekan med motsvarande ansvar på ca 10 procent. Inom NJ och LTV hanteras likavillkorsfrågorna främst inom utskotten (se nedan) och inte via specifika handläggare.



Inom fakulteterna och på institutionerna finns kontaktpersoner utsedda för lika villkorsfrågor. Omfattning och mandat varierar. De som ges uppdraget har ofta ett stort personligt engagemang för dessa frågor.

#### *6.2.1. Utskott*

Enligt rektors beslut<sup>3</sup> ska det vid varje fakultet finnas en kommitté/utskott för Lika villkor. Uppdraget för dessa är bland annat att utarbeta underlag till handlingsplaner, följa upp arbetet på institutionerna och föreslå aktiviteter för den egna fakulteten.

Fakulteterna har organiserat utskotten/kommittéerna på olika sätt avseende fördelning av resurser och medel. Ordförande för utskotten är antingen dekan, vicedekan eller adjunkt. Ledamöterna är antingen utsedda kontaktpersoner från institutionerna eller prefekter. Vad gäller tid avsätts 5-10% till specifika personer eller till ledamöterna i utskotten. I vissa fall är ledamöterna arvoderade i andra fall inte.

#### *6.3 Organisation för jämställdhetsintegrering*

När SLU 2016 fick uppdraget att arbeta med jämställdhetsintegrering, anställdes en central samordnare. Under 2018 kompletterades funktionen till att vara en samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering, med personal från planeringsavdelningen och utbildningsavdelningen (där resurser avsatts med 50 procent för varje tjänst), samt från personalavdelningen, där hittills endast en mindre del av en tjänst avsatts. Denna grupp ska stödja integreringsarbetet och följa upp de beslutade åtgärderna i åtgärdsplanen som ska införlivas i exempelvis rekryteringsprocesserna.

Ansvar för planering, genomförande och uppföljning av respektive åtgärd sker enligt gällande delegationsordning och ska hanteras i ordinarie verksamhetsplanering och uppföljning. Olika funktioner är ansvariga för att säkerställa översyn av riktlinjer och rutiner i nämnder och rekryteringsprocesser. De funktioner som har ansvar att genomföra åtgärder är personalavdelningen, dekaner/FN, planeringsavdelningen, ledningskansliet och rektor.

Samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering har under hösten (i enlighet med åtgärdsplanen) arbetat fram ett förslag till ny gemensam organisation för jämställdhet- och lika villkorsarbetet, som lämnats för genomgång och beslut till Administrativa chefsgruppen och rektor.

#### *6.4 Utbildning och kommunikation*

Utbildningsinsatser för anställda varierar. Grundläggande utbildning i lika villkor förekommer, men inte hos alla fakulteter. Utbildningsinsatser avseende

---

<sup>3</sup> Information, förhandling och förankring inom SLU (dnr 259-2114/08)

genusperspektiv och genusobservatörer har initierats på ett par av fakulteterna, men inte drivits vidare under 2018.

Kommunikationen är inte alltid etablerad mellan lika villkorsutskott och anställda verksamma på fakultetsnivå med rekryteringsfrågor. Utskotten upplevs ibland som ett stuprör med egen agenda som inte når ut till verksamheten.

#### *6.5 Nyanställda professorer*

I SLU:s regleringsbrev anges som mål för universitetet att under 2017–2019 ha en könsfördelning bland nyrekryterade professorer om 51 procent kvinnor.

Under 2017 anställdes tio nya professorer vid SLU, varav fyra var kvinnor. Under 2018 har nitton nya professorer anställts, varav sex kvinnor, vilket betyder att i dagsläget är andelen professorer 66 procent män och 34 procent kvinnor. Detta gör att rekryteringsmålet inte uppnås om inte en markant förändring sker under 2019.

#### *6.6 Iakttagelser och rekommendationer*

Internrevisionens genomgång av strategier, styrdokument och verksamhetsplaner visar att det varierar kraftigt hur och i vilken omfattning lika villkor och jämställdhetsaspekter implementerats i olika styrande dokument, strategier, rutiner och processer, på central- och lokal nivå. I SLUs strategi nämns exempelvis jämställdhet inte alls. Översynen av rekryteringsprocesser och styrdokument, centralt och lokalt har till viss del påbörjats men är inte klart. Arbetet med översyn av vissa dokument och rutiner och genomförande av åtgärder pågår parallellt inom ramen för både jämställdhetsintegrering och lika villkor.

Skillnaderna i hur fakulteterna organiserat och avsatt resurser för lika villkorsarbetet kan i viss mån förklaras av att problembilden ser olika ut på fakultetsnivå. Brister och förbättringsmöjligheter avseende tydlighet i ansvar och befogenheter finns dock inom samtliga fakulteter och på institutionsnivå. Det är också stora skillnader i vad de olika kommittéerna och utskotten gör inom lika villkorsarbetet och hur de utformat sina uppdrag. Sammantaget resulterar detta i att arbetet med lika villkor prioriteras olika på fakulteter och institutioner samt att genomförandet av åtgärder försvåras.

Det centrala stödet för lika villkor är begränsat och befintliga resurser bedöms inte vara tillräckliga för att kunna stödja det gemensamma arbetet.

Det är ett flertal funktioner som ansvarar för samma åtgärder i åtgärdsplanen för jämställdhetsintegrering men åtgärder kan även ingå i ansvaret för vad som ska genomföras inom lika villkorsarbetet på fakultetsnivå. Det saknas rutiner för avstämning och samordning i gemensamma frågor. Detta medför risk för otydlighet kring vem som faktiskt ska göra vad och var och försvårar överblick och samarbete.

Internrevisionen bedömer att det är ineffektivt med två organisationer som arbetar med likartade frågor men med olikartade mandat. Det finns en risk att personer med stort engagemang driver frågorna lokalt, utan förankring eller samarbete med andra delar av universitetet. Det finns också en risk att fokus främst läggs på jämställdhetsfrågor och inte andra diskrimineringsgrunder.

Internrevisionen stödjer samordningsgruppens förslag att införa en gemensam organisation för jämställdhets- och lika villkorsfrågor. Flera av de noterade bristerna och förbättringsområden i denna rapport framkommer även i gruppens arbete.

Utbildning kring mångfald och jämställdhet varierar bland nämnder och olika funktioner. Gemensamma utbildningsinsatser kan bidra till att minska risken för olika hantering och bedömning vid rekrytering.

Internrevisionen noterar att det fortsatt är sned könsfördelning bland högre akademiska anställningar och att regeringens mål avseende nyrekryterade kvinnliga professorer med stor sannolikhet inte kommer att uppnås 2019.

**IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer**

A. att arbetet med jämställdhet och lika villkor effektiviseras genom att bland annat se över organisation i enlighet med förslag och att arbetet med översyn av styrande dokument och rekryteringsprocesser samordnas.

**IR rekommenderar att universitetsledningen överväger**

C. att kartlägga och utvärdera utbildningsinsatser avseende jämställdhet och lika villkor

## 7 Rapportering och uppföljning

### **Uppföljningen av lika villkorsarbetet brister, vilket bland annat medför att SLU inte uppfyller kraven i diskrimineringslagen.**

Det övergripande arbetet med jämställdhets- och lika villkorsfrågor sammanfattas och avrapporteras i årsredovisningen. Uppföljning av rekrytering och jämställdhet lämnas, exempelvis könsfördelning per anställningsgrupp. Personalavdelningen ansvarar för att ta fram uppföljande årlig lönekartläggning, som är ett krav enligt diskrimineringslagen.

Samtliga fakulteter har framtagna handlingsplaner eller liknande dokument för lika villkor, men uppföljningen av dessa är bristfällig. Rapportering kring lika villkorsarbetet ska ske årligen till ordförandekonferensen för lika villkor och vid behov till fakultetsnämnder. Det löpande arbetet med lika villkorsfrågor inom fakulteterna dokumenteras i varierande grad. Vissa fakulteter arbetar med både

styrning och uppföljning gentemot institutionerna, medan andra lägger mer fokus på att anordna aktiviteter såsom seminarier.

Åtgärder kopplat till jämställdhetsintegreringen följs upp av samordningsgruppen löpande och ska återrapporteras via samordningsgruppen till styrgrupp två gånger årligen. Styrgruppen rapporterar vidare till chefs- och ledningsnivå.

#### *7.1 Iakttagelser och rekommendationer*

Det är tydligt hur risker och åtgärder avseende lika villkorsfrågor omhändertas och eskaleras vidare inom organisationen och risk finns att man inte arbetar tillräckligt strukturerat med uppföljning, analys och utvärdering, för att kunna arbeta med förebyggande åtgärder.

Det finns brister i uppföljning och rapportering, vilket gör det svårt att få en tydlig bild över vilka åtgärder och aktiviteter som genomförts och planeras i organisationen. Det gör det även svårt att avgöra vilka nya aktiviteter som krävs för att uppnå strategiska mål.

Fakulteterna har i uppdrag att göra riskbedömningar ur lika villkorsperspektivet, vilket är ett krav enligt diskrimineringslagen. Det är endast S-fakulteten som genomfört och dokumenterat riskanalys kopplat till lika villkor.

Lönekartläggning genomförs inte enligt krav i diskrimineringslagen.

Det finns risk för att SLU inte efterlever de krav som ställs på analys, uppföljning, dokumentation och analys av åtgärder i enlighet med diskrimineringslagen.

#### **IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer**

**C.** att diskrimineringslagens krav på riskanalyser och fullständig lönekartläggning genomförs.

#### **IR rekommenderar att universitetsledningen överväger**

**D.** att uppföljning görs av de handlingsplaner som beslutats inom lika villkor på central och lokal nivå.

Inga Astorsdotter

Maria Skargren

Internrevisionschef

Internrevisor

## Åtgärdsplan med anledning av internrevisionens rapport angående Jämställdhet och lika villkor

Nedan refereras till punkterna i internrevisionens rekommendationer:

### *Sammanfattning*

*Internrevisionen har i enlighet med revisionsplanen för 2018 granskat området jämställdhet och lika villkor.*

*Syftet med granskningen var att bedöma om det arbete som bedrivs är tillräckligt för att minska ojämställdhet och främja lika villkorsarbetet inom SLU. Detta har gjorts genom att utvärdera om arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor bedrivs effektivt och ändamålsenligt avseende styrning, organisation och uppföljning.*

*Enligt internrevisionens bedömning medför befintlig organisation att arbetet med jämställdhet och lika villkor inte bedrivs effektivt. Detta medför bland annat risk för att mångfaldsfrågor inte integreras i verksamheten och försvårar möjligheten att nå regeringens mål på 51% kvinnor bland nyanställda professorer.*

*Genom att det inte sker någon samordning mellan jämställdhetsintegrering och lika villkorsarbetet finns även risk för att mångfalds- och jämställdhetsperspektiv inte implementeras fullt ut i SLU:s rekryteringsprocesser.*

*Det finns brister i uppföljningen av lika villkorsarbetet, med risk för att SLU inte fullföljer arbetet med uppföljning, dokumentation och riskanalys i enlighet med diskrimineringslagen.*

*Rekommendationerna är i korthet följande:*

**IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer**

**A.** att arbetet med jämställdhet och lika villkor effektiviseras genom att bland annat se över organisation i enlighet med förslag och att arbetet med översyn av styrande dokument och rekryteringsprocesser samordnas.

**IR rekommenderar att universitetsledningen överväger**

**B.** att kartlägga och utvärdera utbildningsinsatser avseende jämställdhet och lika villkor.

**IR rekommenderar att universitetsledningen säkerställer**

**C.** att diskrimineringslagens krav på riskanalyser och fullständig lönekartläggning genomförs.

**IR rekommenderar att universitetsledningen överväger**

**D.** att uppföljning görs av de handlingsplaner som beslutats inom lika villkor på central och lokal nivå.

## Åtgärder

### *Punkt A*

Universitetsledningen delar internrevisionens bedömning att det finns brister i nuvarande organisering och samordning av arbetet med lika villkor och jämställdhet.

Ett förslag till ny, gemensam organisation för jämställdhet och lika villkor har tagits fram som en del av SLU:s arbete med jämställdhetsintegrering. Beslut om ny organisation liksom om utökade resurser för stöd centralt och på fakultetsnivå väntas ge bättre samordning, tydligare ansvarsfördelning och större kraft i arbetet.

Det finns goda förutsättningar att inom den föreslagna organisationen samordna arbetet med översyn av styrande dokument samt rekryteringsprocesser, både ur jämställdhetsperspektiv och utifrån andra lika villkorsaspekter. Övergripande dokument kring rekrytering, samt rutiner för annonsering, arbetet i lärarförslagsnämnder etc. kommer att tas fram.

Den nya organisationen förutsätter beslut av bl.a. rektor och universitetsdirektören, vilket bedöms kunna ske i så god tid att den kan träda i kraft den 1 juli 2019.

**Ansvarig del 1 (organisation):** Rektor respektive Universitetsdirektör Klart: 2019-07-01

**Ansvarig del 2 (översyn styrande dokument samt rekryteringsprocesser):**

Enligt åtgärdsplan för jämställdhetsintegrering vid SLU (personalavd., samordningsgruppen för JLV, nämnden för JLV) Klart: 2020-06-30

### *Punkt B*

Kartläggning och utvärdering av utbildningsinsatser avseende jämställdhet och lika villkor kommer att kunna göras mer effektivt och samordnat inom den föreslagna nya organisationen.

**Ansvarig:** Enligt åtgärdsplan för jämställdhetsintegrering vid SLU (avd. för lärande och digitalisering, personalavd., samordningsgruppen för JLV)

Klart: 2019-12-31

### *Punkt C*

Universitetsledningen ser allvarligt på att SLU för närvarande inte lever upp till diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Med den nya föreslagna organisationen och utökade resurser för stöd på fakultetsnivå och central nivå kan detta åtgärdas. SLU:s arbete med aktiva åtgärder ska ske både utifrån rollen som arbetsgivare och som utbildningsanordnare. Arbetet innebär att löpande undersöka om det finns risker för diskriminering, analysera orsakerna, åtgärda, följa upp samt dokumentera arbetet.

Fakultetsvisa handläggare i den nya organisationen kommer stödja arbetet på fakultets- och institutionsnivå. Det centrala stödet samordnar arbetet och ger stöd för arbetet med aktiva åtgärder på universitetsnivå och inom administrationen.

**Ansvarig:** Universitetsdirektör

Klart: 2019-12-31

Personalavdelningen har det övergripande ansvaret för att fullständiga lönekartläggningar görs.

**Ansvarig:** Personaldirektör

Klart: 2019-12-31, Därefter löpande arbete

### *Punkt D*

Dekanen resp. prefekten/chefen har ansvar för arbetet med aktiva åtgärder, inklusive att beslutade åtgärder följs upp. (Kravet på handlingsplan är borttaget från diskrimineringslagen, men arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras och följas upp). Rutiner för uppföljning av arbetet kommer att tas fram centralt inom den nya föreslagna organisationen. I det praktiska arbetet med uppföljning kommer dekan och prefekter få stöd från respektive fakultetsvisa handläggare som beslutas om i den föreslagna organisationen.

**Ansvarig:** Dekaner/prefekter/chefer

Klart: 2019-12-31, Därefter löpande arbete