



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

STYRANDE DOKUMENT SLU ID: ua 2017.1.1.1-1795

Sakområde: Visioner och strategier av övergripande karaktär

Dokumenttyp: Måldokument/strategi
Beslutsfattare: Rektor
Avdelning/kansli: Planeringsavdelningen
Handläggare: Tina Sjöström

Beslutsdatum: 2017-05-09
Träder i kraft: 2017-05-15
Giltighetstid: 2019-12-31
Bör uppdateras före: 2019-12-31

Bilaga till: Rektors beslut den 9 maj 2017

Inriktningsdokument jämställdhetsintegrering 2017-2019

Innehåll

Om uppdraget.....	3
Huvudsakliga utgångspunkter.....	4
Lika villkor och jämställdhet	4
Karriärvägar	4
Rekrytering	4
<i>Ojämställda villkor</i>	5
Förutsättningar för förändringsarbete	7
Mål.....	7
Aktiviteter/insatsområden	8
Sammanfattning - Karriärvägar	10
Utbildning	12
Studentrekrytering och normer i studiemiljön	12
Genus och jämställdhet i undervisningens innehåll och utformning	13
Förutsättningar för undervisande personal.....	14
Mål.....	14
Aktiviteter/insatsområden	14
Sammanfattning - Utbildning	16
Källförteckning	18

Om uppdraget

Sedan 1994 ska samtliga myndigheter arbeta med jämställdhetsintegrering som huvudsaklig strategi för att genomföra Sveriges jämställdhetspolitik¹. I en särskild satsning under perioden 2016-2019 har alla statliga lärosäten fått ett uppdrag av regeringen att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering. Regeringen lyfter fram ojämställda karriärvägar i akademien, behovet av att motverka könsbundna studieval och att förbättra kvinnors och mäns genomströmning.

Inom ramen för uppdraget ska samtliga lärosäten upprätta en plan med identifierade utvecklingsbehov, mål och aktiviteter. Planen ska innehålla en beskrivning av hur målet att jämställdhetsintegrera den ordinarie verksamheten ska nås. Planen ska redovisas den 15 maj 2017 och under programperioden ska åtgärder och resultat kontinuerligt rapporteras till regeringen.

Nationella sekretariatet för genusforskning (Sekretariatet), Göteborgs universitet, har fått regeringens uppdrag att stötta universitet och högskolor i arbetet. I uppdraget ingår att erbjuda stöd i planering och genomförande av lärosätenas uppdrag, samordna kompetenshöjande insatser, anordna nätverksträffar för erfarenhetsutbyte mellan lärosätena och med andra myndigheter samt att sprida lärande exempel.

Detta inriktningsdokument har tagits fram utifrån utgångspunkter och vägledningar från Sekretariatet². Inriktningsdokumentet utgår från ett problemorienterat förhållningssätt där problemområdena kopplade till de jämställdhetspolitiska målen har brutits ner till lärosätetsnivå. SLU:s handlingsutrymme i relation till samhällsövergripande problem inom högskolesektorn har varit fokus för arbetet.

Arbetet med problemidentifiering i form av workshops, diskussioner och inhämtning av synpunkter har skett tillsammans med ett antal referensgrupper. Dessa är: lika villkorsutskotten vid samtliga fakulteter, administrativa chefsgruppen, ledningsrådet, utbildningsnämnden samt rådet för utbildning på forskarnivå.

De prioriterade insatsområdena behöver brytas ner till än mer konkreta aktiviteter och anpassas till organisatoriska förutsättningar. Ansvaret för planering, genomförande och uppföljning sker enligt gällande delegationsordning och hanteras i ordinarie system för verksamhetsplanering och uppföljning. Denna plan anger riktningen för uppdragstiden.

¹ Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Utifrån detta arbetar regeringen efter sex delmål: En jämn fördelning av makt och inflytande, Ekonomisk jämställdhet, Jämställd utbildning, Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, Jämställd hälsa samt Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

² www.genus.se samt vägledningar *Inventera*, *Initiera*, och *Planera*, Jämställd akademi 2017:1-3: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Huvudsakliga utgångspunkter

Arbetet med jämställdhetsintegrering under uppdragsperioden tar sikte på att införa integrerade och fördjupade arbetssätt inom ramarna för ordinarie besluts-, berednings-, styr- och uppföljningsprocesser. För att arbetet ska bli hållbart och få genomslag behöver processerna belysas och ifrågasättas utifrån en strukturell förståelse av makt och kön³. Jämställdhetsarbetet inom SLU beskrivs av Stina Powell som att det generellt har gjorts opolitiskt och till en fråga för individen. Jämställdhet har i huvudsak inte integrerats i verksamheten utan fokuserat på riktade och tidsbegränsade projekt (Powell 2016). Arbetet under uppdragsperioden innebär en förskjutning från tidsbegränsade projekt till integrerade arbetssätt.

Lika villkor och jämställdhet

Lika villkor är SLU:s samlingsbegrepp på det arbete som syftar till att motverka diskriminering och främja likabehandling utifrån diskrimineringslagen. Detta arbete är lagstyrt, till skillnad från arbetet med jämställdhet, som är målstyrt. Det innebär bland annat skillnader i utgångspunkt och perspektiv. Lika villkorsarbetet tar utgångspunkt i ett individperspektiv och individens rätt att inte diskrimineras. Arbetet som sker inom uppdraget med jämställdhetsintegrering tar sikte på att införa integrerade och fördjupade arbetssätt inom ramarna för ordinarie besluts-, berednings-, styr- och uppföljningsprocesser. Detta i syfte att förändra maktstrukturer mellan kvinnor och män.

Karriärvägar

SLU har valt att låta jämställda karriärvägar utgöra det första fokusområdet för arbetet med jämställdhetsintegrering. SLU ser att rekryteringsprocesserna, resursfördelningen och förutsättningarna för förändringsarbete är viktiga beståndsdelar för att utveckla möjligheterna för en jämställd karriärutveckling. Dessa tre områden utgör därmed fokus för åtgärder kopplade till att främja jämställda karriärvägar.

Rekrytering

Den könssegregering som är synlig på arbetsmarknaden, att kvinnor och män återfinns inom olika områden, sektorer och nivåer i samhället, är även synlig inom högskolesektorn. Kvinnor är i majoritet på lägre utbildningsnivåer och anställningar medan männen är fler och ibland i majoritet på högre utbildningsnivåer och anställningar. Kvinnor och män studerar också i stor utsträckning olika ämnen, såväl på grund- avancerad- och forskarutbildningsnivå (UKÄ 2016 13ff).

³ För fördjupning om hur ojämställdhet inom akademien skapas utifrån en förståelse av principer kring makt och kön, se till exempel Powell S. (2016). *Gender Equality and Meritocracy. Contradictory discourses in the Academy*, Törnqvist M. (2006). *Könspolitik på gränsen* samt Göransson A. red. (2007). *Maktens kön*.

Av SLU:s 2 774 årsarbetare 2016 utgjordes 53 procent av kvinnor och 47 procent av män. Bland den forskande och undervisande personalen har könsfördelningen blivit jämnare över tid; andelen kvinnor var 45 procent år 2016. Könsfördelningen varierar mellan olika anställningskategorier, men ligger genomgående inom intervallet 40–60 procent. Undantagen är professorer och adjunkter. Bland professorer var könsfördelningen 29 procent kvinnor och 71 procent män – bland adjunkter var könsfördelningen nära det omvända, 66 procent kvinnor och 33 procent män (Årsredovisning 2016).

Könsfördelningen mellan olika kategorier av medarbetare varierar dock mellan fakulteterna, se tabell 1 nedan. De rödmarkerade fälten visar en ojämn könsfördelning (utanför intervallet 40-60 procent).

Tabell 1: Könsfördelning i procent.

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

Källa: Ladok 2017 (doktorander) och Lins 2016. *Aktiva

I samtal med universitetsledning och med representanter från fakulteternas lika villkorsutskott framstår den sneda könsfördelningen bland högre akademiska anställningar som ett av de mest aktuella ojämslaldhetsproblemet på lokal och central nivå. Detta förstärks genom det rekryteringsmål för professorer som fastställs i regleringsbrevet för 2017. Under 2017-2019 har SLU ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 51 procent kvinnor.

Ojämslaldda villkor

Karriärvägarna inom akademien som helhet kantas av villkor som får skilda konsekvenser för kvinnor och män. Kvinnor utför generellt mer obetalt administrativt arbete, har mindre tid för forskning, är sjukskrivna i större utsträckning än män, upplever stress i större utsträckning och tar ut mer föräldrapenning än män⁴. Inom SLU tydliggörs detta bland annat genom att kvinnor tycks känna sig mer otrygga i sin anställning som forskare än män, att en betydande andel personer vid SLU upplever att det pågår diskriminering på arbetsplatsen på grund av kön, att kvinnor inom doktorandgruppen i lägre utsträckning än männen rekommenderar SLU som arbetsplats och att kvinnor i högre utsträckning än män är sjukskrivna (Medarbetarundersökningen 2016, Lins).

En studie vid NJ- fakulteten undersöker varför kvinnor i högre grad lämnar den akademiska karriären. Intervjustudien visade att intresset för att fortsätta sin forskarkarriär är betydligt lägre för kvinnliga doktorander med barn än för manliga

⁴ <http://www.genus.se/forskningens-villkor/jamstalldhet-i-akademien/karriarvagor-och-anstallningsvillkor/> Hämtat 2017-04-19.

doktorander med barn. För doktorander utan barn är intresset för en fortsatt karriär ungefär lika stor bland kvinnor och män⁵.

En studie vid S-fakulteten berör också frågan om varför fler män än kvinnor är representerade högre upp i hierarkin vid fakulteten. Studien, som baseras på intervjuer med doktorander, visar att en del doktorander upplever en otrugg anställning, hög arbetsbelastning och krav på mobilitet och arbetsbelastning som försvårar möjligheten att kombinera familjeliv och karriär. Även hinder för kvinnor att forska vidare, såsom en ”manlig” organisation, homosocialitet och brist på nätverk och förebilder uttrycks (Agnemo et al. 2014).

Liknande villkor som kantar forskarkarriären framkommer också i samtal med referensgrupperna, såsom otydliga karriärvägar, få förebilder, osäkra anställningar samt ojämställdhetsproblem gällande tidfördelningen mellan forskning, utbildning och administration. Även normer om den ideala (manlige) forskaren som mobil och villig att arbeta dygnet runt uttrycks, vilket anges som anledning till att män i högre grad än kvinnor fortsätter inom forskarkarriären.

I samtal med referensgrupperna framkommer även frågor som rör jämställdhet kopplat till meritering, såsom administrativa och pedagogiska meriter och hur de värderas. Genom intervjuer som en del i en genusanalys av rekryteringsprocesserna vid NJ-fakulteten, framkommer också aspekter som är kopplade till meritering och tid för forskning som skapar skilda villkor för kvinnor och män (Häyrén 2015).

Anställda vid SLU har därmed skilda arbetsvillkor beroende av kön. Skillnader i arbetsvillkor och hälsa som kan kopplas till kön ger olika möjligheter till karriärutveckling.

Resursfördelning

Kvinnor får generellt mindre anslagsmedel än män. Enligt Statskontorets rapport var differensen -3 procentenheter för kvinnor, utifrån en studie av nio svenska lärosäten 2013. Lärosäten tar generellt inte hänsyn till könsfördelning eller jämställdhet vid fördelning av forskningsanslag till fakulteter eller institutioner. När hänsyn tas på central nivå handlar det främst om riktade satsningar för att öka andelen kvinnliga professorer (Statskontoret 2014).

Vid resurs- och anslagsfördelningen vid SLU görs ingen strukturerad analys över könsfördelning eller jämställdhetsaspekter, varför den ekonomiska styrningen riskerar att motverka jämställda villkor. Undantaget är den på central nivå särskilda satsningen på juniora och seniora forskare. I utlysningen gällande karriärbidrag till forskare vid SLU finns ett jämställdhetsperspektiv med i urvalsprocessen. I samtal med ledning och referensgrupper framstår resurs- och anslagsfördelning vara ett angeläget problemområde att arbeta med ur ett jämställdhetsperspektiv.

⁵ <http://resurs.slu.se/barn-paverkar-doktoranders-framtidsplaner/?si=E22C50FFE0B68273EA0E5FBA6874B240&rid=1569115921&sn=sluEPi6-prodSearchIndex> Hämtat 2017-04-29.

Några av referensgrupperna lyfter frågan om jämställdhet kopplat till resursfördelning, finansieringsformer, ämnesområden och medfinansiering och efterfrågar vidare analys och diskussion. Dessa aspekter lyfts även fram av Sekretariatet⁶ som nyckelområden för att komma till rätta med strukturella faktorer som reproducerar ojämställdhet inom akademien.

Förutsättningar för förändringsarbete

Arbetet med jämställdhetsintegrering är ett förändringsarbete, vilket bland annat kräver strukturella förutsättningar. Genom att säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv finns med i alla styrande dokument ökar möjligheterna att det finns med, nedbrutet och konkretiserat, på fakultets- och institutionsnivå (Nationella sekretariatet för genusforskning 2016). Jämställdhet som begrepp nämns inte i SLU:s strategi 2017-2020. Jämställdhet nämns heller inte i de efterföljande inriktningsdokument som rör fortlöpande miljöanalys och samverkan. I inriktningsdokumentet för utbildning på grund- och avancerad nivå nämns jämställdhet i relation till högskolelagen och den högre utbildningens värdegrund. I den övergripande strategin framgår dock att ”lika villkor” ska genomsyra samtliga efterföljande strategiska dokument.

Förutom strukturella aspekter knyter förändringsarbetet även an till organisatoriska förutsättningar. I samtal med referensgrupperna lyfts ledningens roll fram som central, och ett utvecklat processtöd till ledningen som viktigt. Därtill framhålls organisations- och resursfrågor som centrala för utvecklingsarbetets förutsättningar.

Även utbildningsinsatser, tillsammans med hur ny kunskap ska omsättas i praktisk verksamhet, framhålls av flera referensgrupper som en viktig del i utvecklingsarbetet. Utbildningsinsatser gällande jämställdhet erbjuds i olika grad och form inom SLU. Till exempel har S-fakulteten tagit fram en webbutbildning inom genus- och jämställdhet med ambitioner till ett brett deltagande av fakultetens anställda. Denna utbildning fokuserar på genus och lika villkor kopplat till SLU:s och fakultetens riktlinjer och mål gällande området. Aspekter som rör hur ett genusperspektiv integreras i undervisningen ingår också i grundkursen i högskolepedagogik som ges av Enheten för pedagogisk utveckling som riktar sig till lärare, doktorander och övrig undervisande personal.

Mål

Kvinnor och män vid SLU har jämställda arbetsvillkor och lika möjligheter till karriärutveckling.

⁶ <http://www.genus.se/forskningens-villkor/jamstalldhet-i-akademien/> Hämtat 2017-04-29.

- SLU har god kunskap om den akademiska karriären ur ett jämställdhetsperspektiv och motverkar könsbias i berednings- och bedömningsprocesser.
- SLU främjar jämställd resursfördelning genom ett utvecklat system för genus- och jämställdhetsanalys av anslagsfördelningen.
- SLU driver ett strategiskt och operativt arbete riktat mot tydligt definierade jämställdhetsproblem.

Aktiviteter/insatsområden

Rekrytering

Åtgärder som rör rekrytering syftar till att, utifrån ökad kunskap om kvinnors och mäns syn på och val gällande karriär vid SLU, främja jämställd och icke-diskriminerande rekrytering samt att genom utbildning och översyn av styrmedel och rutiner undvika könsbias i berednings- och bedömningsprocesser.

SLU prioriterar följande insatsområden:

- Översyn av riktlinjer, anvisningar och instruktioner vid handledning, rekrytering och bedömning ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Översyn av rutiner vid handlägnings- och beredningsprocessen vad gäller rekryteringar till högre akademiska tjänster ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv.
- Utbildningsinsatser för prefekter och lärarförslagsnämnder, i syfte att belysa och motverka könsbias i rekryteringsprocessen.
- Kartläggning gällande avhopp längs den akademiska karriären inom SLU och analys ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Rapporten ska resultera i åtgärdsförslag.

Resursfördelning

Ett genusperspektiv på resursfördelning handlar om att belysa vilka konsekvenser som den ekonomiska styrningen får för ojämställda villkor i kärnverksamheten. Det innebär att fakta, analys och kunskap om hur kvinnor och män påverkas av resursfördelning tillförs på alla nivåer i budgetförfarandet, samt att budgetens effekter analyseras ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv.

SLU prioriterar följande insatsområden:

- Utveckla ett system för kartläggning och analys av SLU:s system för resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv, vilket integreras i befintliga system och processer.

Förutsättningar för förändringsarbete

En översyn av förutsättningar för förändringsarbete syftar bland annat till att se över om styrdokumenterna svarar upp mot identifierade problem med ojämställdhet i verksamheten och att säkerställa att formuleringar som skapar förutsättningar för

jämställdhet återfinns i hela styrkedjan. Det innebär också att säkerställa att det finns organisatoriska förutsättningar att driva ett hållbart förändringsarbete.

SLU prioriterar följande insatsområden:

- Översyn av könsuppdelad statistik samt enkätunderlag och förutsättningar för genusmedvetna analyser utifrån dessa.
- Tydliggöra jämställdhetsperspektivet i styrande dokument.
- Behovsinventera eventuellt processtöd för ansvariga i utvecklingsarbetet.
- Utveckla kompetenshöjande insatser för chefer och ledare gällande genus- och jämställdhet(sarbete).
- Utarbeta organisation gällande jämställdhet och lika villkor, för såväl anställda som studenter, med utgångspunkt i ny diskrimineringslagstiftning och uppsatta jämställdhetsmål.
- Erbjuder grundläggande utbildning inom genusområdet till samtliga anställda.
- Skapa portal på webben gällande SLU:s jämställdhetsarbete.

Sammanfattning - Karriärvägar

UTVECKLINGSBEHOV		MÅL		INSATSOMRÅDEN
<p>Övergripande problem</p> <p>Anställningsvillkor och karriärvägar inom akademien präglas av ojämställda strukturer och normer som får konsekvenser för kvinnors och mäns karriärutveckling.</p>	<p>Lokalt problem</p> <p>De akademiska karriärvägarna vid SLU kantas av villkor som får skilda konsekvenser för kvinnor och män.</p>	<p>Övergripande mål</p> <p>Kvinnor och män vid SLU har jämställda arbetsvillkor och lika möjligheter till karriärutveckling.</p>	<p>Delmål</p> <p>Rekrytering SLU har god kunskap om den akademiska karriären ur ett jämställdhetsperspektiv och motverkar könsbias i berednings- och bedömningsprocesser.</p> <p>Resursfördelning SLU främjar jämställd resursfördelning genom ett utvecklat system för genus- och jämställdhetsanalys av anslagsfördelningen.</p> <p>Förutsättningar för förändringsarbete SLU driver ett strategiskt och operativt arbete riktat</p>	<p>Rekrytering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Översyn av riktlinjer etc. vid handledning, rekrytering och bedömning. • Översyn av rutiner vid rekryteringar till högre akademiska tjänster. • Utbildningsinsatser gällande jämställd rekrytering till prefekter samt LFN. • Kartläggning och åtgärdsförslag gällande avhopp längs den akademiska karriären. <p>Resursfördelning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utveckla ett system för kartläggning och analys av SLU:s system för resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv. <p>Förutsättningar för förändringsarbete</p> <ul style="list-style-type: none"> • Översyn av könsuppdelad statistik och förutsättningar för genusmedvetna analyser.

			mot tydligt definierade jämställdhetsproblem.	<ul style="list-style-type: none">• Tydliggöra jämställdhetsperspektivet i styrande dokument.• Behovsinventera eventuellt processtöd för ansvariga i utvecklingsarbetet.• Utveckla kompetenshöjande insatser för chefer och ledare.• Utarbeta organisation gällande jämställdhet och lika villkor.• Erbjuder grundläggande utbildning inom genusområdet.• Skapa webbportal gällande SLU:s jämställdhetsarbete.
--	--	--	---	---

Utbildning

SLU har valt att fokusera på frågor som rör utbildning som ett andra fokus för arbetet med jämställdhetsintegrering. Tre områden med tillhörande delmål och aktiviteter inbegrips i arbetet; studentrekrytering och normer i studiemiljön, genus och jämställdhet i undervisningens innehåll och utformning samt förutsättningar för undervisande personal. Dessa tre områden beskrivs som viktiga för att belysa och förändra ojämställdheter inom utbildningen.

Studentrekrytering och normer i studiemiljön

Kvinnor och män studerar i stor utsträckning olika ämnen, såväl på grund- avancerad- och forskarutbildningsnivå. Detta påverkar i hög grad den könsupplade arbetsmarknaden i stort.

Könsfördelningen inom SLU:s utbildningar är i de flesta fall ojämn. Ytterligheterna illustreras av SLU: skogliga utbildningar, där de flesta studenter är män, och de djurrelaterade utbildningarna, där nästan alla studenter är kvinnor. Endast ett fåtal utbildningar har en könsfördelning inom intervallet 40-60 procent (Årsredovisning 2016). Tabell 2 visar könsfördelningen på totalnivå, som även den är ojämn.

Tabell 2: Kvinnor och män inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå samt utbildning på forskarnivå 2014-2016 (Årsredovisningen 2016)

	2014			2015			2016		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Utbildning på grundnivå, helårsstudenter	1 762 68 %	838 32 %	2 600	1 746 69 %	795 31 %	2 541	1 696 68 %	798 32 %	2 494
Utbildning på avancerad nivå, helårsstudenter	827 69 %	379 31 %	1 206	849 70 %	370 30 %	1 219	849 71 %	353 29 %	1 202
Utbildning på grundnivå och avancerad nivå, helårsstudenter*	2 613 68 %	1 225 32 %	3 838	2 630 69 %	1 182 31 %	3 812	2 580 69 %	1 166 31 %	3 745
Utbildning på forskarnivå, aktiva studenter**	401 56 %	311 44 %	712	380 59 %	267 41 %	647	347 57 %	257 43 %	604

* Inklusivt helårsstudenter på ej nivåklassade kurser, dvs. framför allt utbytesprogram.

** Kontinuerlig registrering, även i efterhand, innebär att värden uppdaterats för tidigare år.

I arbetet med probleminentifiering har det varit centralt att lyfta SLU:s handlingsutrymme i relation till könsfördelningen på utbildningarna. Den sneda könsfördelningen på både arbetsmarknaden och inom utbildningssektorn är ett samhällsövergripande problem – varför SLU behöver fokusera på åtgärder som ger resultat på lärosätetsnivå och som därmed bidrar till att förändra övergripande problem.

Ett sätt som lärosäten arbetar med att förändra homogena utbildningar är inom ramarna för arbetet med studentrekrytering. Arbetet med studentrekrytering vid SLU är brett och bedrivs på olika sätt både på lokal och central nivå. På central nivå finns ett uppdrag att beakta ett genusperspektiv i arbetet⁷ medan ansvaret för programvisa rekryteringsinsatser ligger på programnämnderna, var arbetet med breddad rekrytering skiljer sig åt i omfattning.

Arbetet med externt riktade rekryteringsinsatser är en aspekt för att förändra ojämställdhet inom utbildningarna. Föreställningar om könade utbildningar, det vill säga att utbildningarna kopplas ihop med och attraherar framförallt ett kön, kan också ha en motsvarighet i en könad kultur inom utbildningarna, det vill säga praktiker, jargonger, traditioner etc. som reproducerar föreställningar om kön kopplat till utbildningen/studiemiljön. Att arbeta med den interna kulturen parallellt med externa insatser är därför centralt för att förändra både utbildningsspecifika normer och könsfördelning på utbildningarna.

Flera referensgrupper lyfter begränsande normer inom utbildningen och inom studiemiljön som problem. SLU:s studiesociala rapporter fångar upp studenters uppfattningar om bland annat trakasserier och negativ särbehandling på grund av kön samt upplevelser av normer och praktiker som får ojämställda konsekvenser⁸.

Genus och jämställdhet i undervisningens innehåll och utformning

Enligt fastställda standarder för kvalitet i utbildning vid SLU framgår att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i alla utbildningar⁹. I samtal med referensgrupperna framträder olika bilder av hur implementeringen av jämställdhetsperspektivet görs inom utbildningarna. I syfte att motverka risk för godtycklighet i implementeringen av ett jämställdhetsperspektiv i utbildningens innehåll och utformning¹⁰ bör en översyn göras gällande detta.

Under 2017 pågår ett projekt för införande av det systematiska kvalitetsarbetet, med fokus på kvalitetsdialoger mellan utbildningsnämnd och programnämnder (grund- och avancerad nivå) samt mellan rektor och fakultetsnämnder (forskarnivå). Under 2017 ska struktur för dialogerna och mallar för de underlag som ska lämnas in tas fram. Från och med 2018 ska systemet därefter tas i drift.

⁷Ny ansvarsfördelning inom universitetsadministrationen för studentrekrytering (SLU ua 2012.3.1-2634)

⁸ <https://internt.slu.se/stod-service/utbildning/grund--och-avancerad-utbildning/kvalitets-och-utvecklingsarbete1/studiesociala-enkater/?si=35923D5D86565AD82C6C1B105AEE3C1A&rid=1950138326&sn=sluEPi6-prodSearchIndex> Hämtad: 2017-04-20

⁹ Ramverk för kvalitetsarbete inom SLU:s utbildningar (SLU ua 2016.1.1.2-4673)

¹⁰ För fördjupning om hur implementeringen av ett genusperspektiv inom universitetsutbildning kan göras godtyckligt, se exempelvis Lindroth, M & Bondestam, F. (2014). *Godtycklig jämställdhet – implementering av examensordningens mål för jämställdhet i professionsutbildningar vid Göteborgs universitet.*

De mallar och underlag som tas fram inom ramen för kvalitetsarbetet bör säkerställa att utbildningarna når upp till målet om ett integrerat jämställdhetsperspektiv.

Förutsättningar för undervisande personal

Vilka förutsättningar som undervisande personal har för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i utbildningen kopplar samman med föregående fokusområde. Flera referensgrupper lyfter fram vikten av processtöd i arbetet att nå upp till mål gällande integrering av ett jämställdhetsperspektiv i utbildning och undervisning. Detta uttryckta behov konkretiseras dels i stöd gällande tolkning av mål inom jämställdhetsområdet (mångfald, jämställdhet, lika villkor, etc) och dels vilka verktyg som krävs för att ha möjlighet att arbeta med ett integrerat perspektiv i undervisning och utbildning.

En förutsättning är att undervisande personal har tillräcklig kunskap om hur jämställdhetsperspektivet kan integreras i utbildningen. Ett genusperspektiv finns med i lärandemålen i grundkursen i högskolepedagogik där kursdeltagaren förväntas kunna reflektera över hur ett genusperspektiv integreras i utbildningen. Det är dock främst doktorander som går grundkursen, varför insatser riktade mot etablerade lärare och kursledare också bör prioriteras. I den pedagogiska handledarutbildningen utgörs ett lärandemål av att kunna jämföra olika handledarroller och reflektera över den egna rollen ur ett mångfaldsperspektiv.

Mål

Studenter vid SLU har jämställda villkor. De har också den kunskap och de verktyg som krävs för att främja jämställdhet i studiemiljön, i arbetslivet och i samhället.

- Studentrekryterings arbete med breddad rekrytering har ett intersektionellt angreppssätt och skapar goda förutsättningar för att förändra könsbundna studieval till SLU:s utbildningar.
- Utbildningen ger de kunskaper om genus och jämställdhet som krävs och undervisningens genomförande problematiseras ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Undervisande personal har goda förutsättningar att integrera kunskap om genus i såväl kunskapsstoffet som i undervisningens genomförande.

Aktiviteter/insatsområden

Studentrekrytering

Ett genusperspektiv på arbetet med studentrekrytering tar utgångspunkt i problemet med könsbundna studieval och hur de manifesteras på SLU. En översyn kan ta utgångspunkt i informationsmaterial, kampanjer, samverkansinsatser och insatser för breddad rekrytering. Att försöka förändra föreställningar om utbildningarna

genom externa insatser bör ske parallellt med att motverka begränsande normer i studiemiljön samt interna normer som kopplas till utbildningarna.

- Översyn och utveckling av ett genus- och jämställdhetsperspektiv inom arbetet med studentrekrytering.
- Kartläggning av normer som riskerar skapa ojämställda villkor i studiemiljön och förslag på åtgärder.

Genus och jämställdhet i undervisningens innehåll och utformning

Ett genusperspektiv på utbildningens innehåll innebär att kunskapsstoff belyses, beskrivs och analyseras utifrån forskning om genus. En genusmedveten utformning av undervisningen handlar om att undervisningens upplägg och genomförande problematiseras och utvecklas utifrån ett genusperspektiv.

SLU prioriterar följande insatsområden:

- Jämställdhetsindikatorer ingår i uppföljningsarbetet som föregår kvalitetsdialogerna som utgör kvalitetssystemets nav.
- Frågor gällande genus- och jämställdhet inkluderas i självvärderingarna kopplade till kvalitetsarbetet och utgör fokus för dialogerna.

Förutsättningar för undervisande personal

Åtgärder som rör förutsättningar för undervisande personal syftar till att se över resurser och kunskaper som finns för att kunna utveckla undervisningens innehåll och genomförande i linje med föreskrivna mål gällande genus och jämställdhet.

SLU prioriterar följande insatsområden:

- Översyn och utveckling av de högskolepedagogiska kurserna för att säkerställa att de ger kunskap om betydelsen av kön i relation till didaktiska frågor/situationer.
- Kunskapsstöd ska erbjudas den personal på program- och kursnivå, inom administrationen och på fakultets- och institutionsnivå, som ansvarar för att tolka, bearbeta och omsätta mål på olika nivåer.

Sammanfattning - Utbildning

Fokusområde 2: Utbildning				
UTVECKLINGSBEHOV		MÅL		AKTIVITETER/INSATSOMRÅDEN
Övergripande problem	Lokalt problem	Övergripande mål	Delmål	
Arbetsmarknaden och utbildningssektorn är könssegregerade vilket skapar och upprätthåller ojämställdhet.	Könssegregering inom SLU:s utbildningsprogram samt begränsande normer i studiemiljön skapar och upprätthåller ojämställda villkor.	Studenter vid SLU har jämställda villkor. De har också den kunskap och de verktyg som krävs för att främja jämställdhet i studiemiljön, i arbetslivet och i samhället.	<p>Studentrekrytering Studentrekryteringens arbete med breddad rekrytering skapar goda förutsättningar för att förändra könsbundna studieeval. Begränsande normer i studiemiljön uppmärksammas och motarbetas.</p> <p>Genus och jämställdhet i undervisningens innehåll och utformning Utbildningen ger de kunskaper om genus och jämställdhet som krävs och undervisningens genomförande</p>	<p>Studentrekrytering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Översyn av genus- och jämställdhetsperspektivet inom arbetet med studentrekrytering. • Kartläggning av begränsande normer i studiemiljön och förslag på åtgärder. <p>Genus och jämställdhet i undervisningens innehåll och utformning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jämställdhetsindikatorer ingår i uppföljningsarbetet inom kvalitetsarbetet. • Frågor gällande genus- och jämställdhet ingår i självvärderingen.

			<p>problematiseras ur ett jämställdhetsperspektiv.</p> <p>Förutsättningar för undervisande personal Undervisande personal har goda förutsättningar att integrera kunskap om genus i såväl kunskapsstoffet som i undervisningens genomförande.</p>	<p>Förutsättningar för undervisande personal</p> <ul style="list-style-type: none">• Översyn och utveckling av de högskolepedagogiska kurserna.• Kunskapsstöd till personal som ansvarar för att tolka, bearbeta och omsätta mål på olika nivåer.
--	--	--	--	---

Källförteckning

Agnemo, M., Carlsson, J. & Jakobsson, E. (2014). *Doktorander berättar om sin arbetssituation. En organisationsanalys av fakulteten för skogsvetenskap i Umeå*. Umeå Universitet: Institutionen för psykologi.

Häyrén, Anneli. (2015). *Genusanalys av rekryteringsprocesser vid SLU 2015, Fakulteten för naturresurser och jordbruksvetenskap*.

Medarbetarundersökningen (2016). Sammanfattande rapport.

Nationella sekretariatet för genusforskning. (2016). *Inventera. Vägledning för jämställdhetsintegrering i akademien*. Jämställd akademi 2016:1.

Powell, S. (2016). *Gender Equality and Meritocracy. Contradictory discourses in the Academy*. Uppsala: Sveriges lantbruksuniversitet.

Statskontoret. (2014). *Forskningsanslagen ur ett jämställdhetsperspektiv*. Rapport 2014:27.

UKÄ. (2016). *Kvinnor och män i högskolan*. Rapport 2016:16.

Årsredovisning (2016).