



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

STYRANDE DOKUMENT

SLU ID: SLU.uu.2025.1.1-3615

Sakområde: 7. Personal, arbetsmiljö och lika villkor

Dokumenttyp: Måldokument/strategi
Beslutsfattare: Rektor
Avdelning/kansli: Personalavdelningen
Beslutsdatum: 2025-12-08

Träder i kraft: 2026-01-01
Giltighetstid: 2026-12-31
Senast granskad: 2025-12-08
Bör granskas före: 2026-12-31

Dokument som upphävs: –

Bilaga till: Rektors beslut om SLU:s jämställdhetsarbete 2022-2025, förlängd giltighetstid

SLU:s jämställdhetsarbete 2022–2025 (2026)

Utskrifter av det här dokumentet är kopior och måste alltid stämmas
av mot originalet.

Printouts of this document are copies and must always be checked
against the original.

Innehåll

SLU:s jämställdhetsarbete 2022-2025 (2026).....	1
Inledning	3
SLU:s jämställdhetsarbete	3
Definitioner	3
Horizon Europa och Gender Equality Plan.....	4
Ansvar och organisation	4
Kompetensutveckling och utbildning	5
Jämställd resursfördelning	6
Avsiktsförklaringar	6
Handlingsplan 2022-2025 (2026)	8
Genomförande.....	8
Uppföljning.....	9
Jämställda karriärvägar	9
Rekrytering och fördelning av uppdrag	10
Jämställda villkor	12
Resursfördelning.....	13
Jämställd utbildning	14
Jämställdhet i utbildningens innehåll och genomförande	15

Inledning

Målet med SLU:s jämställdhets- och lika villkorsarbete, inom arbetet med inkluderande arbetsmiljö, är att alla anställda och studenter ska ges lika möjligheter och att allas lika rättigheter ska respekteras. En arbets- och studiemiljö som är fri från diskriminering och som kännetecknas av inkludering är en grundläggande förutsättning för ett hållbart arbets- och studieliv. Därför är jämställdhet och lika villkor grundläggande principer för all verksamhet.

SLU har av regeringen fortsatt fått i uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering som metod för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Detta dokument innehåller en beskrivning av utgångspunkter och förutsättningar för SLU:s jämställdhetsarbete samt en handlingsplan för arbetet 2022-2025 (2026).

SLU ska också redovisa hur universitetet verkar för en jämställd könsfördelning vid rekrytering av professorer. Under 2021-2023 var regeringens mål för SLU att 52 procent av de nyrekryterade professorerna ska vara kvinnor.¹

Handlingsplanen för jämställdhet utgår från inriktningar fastslagna i SLU:s strategi.

Innevarande måldokument för SLU:s jämställdhetsarbete har, i och med att dokumentets giltighetstid förlängts till och med senast 2026-12-31, uppdaterats i överensstämmelse med nuvarande organisation för arbetet med inkluderande arbetsmiljö (SLU.ua.2025.1.1-1356).²

SLU:s jämställdhetsarbete

Detta avsnitt beskriver utgångspunkter, organisation och pågående arbete inom jämställdhetsområdet inom SLU.

Definitioner

Lika villkor är SLU:s samlingsbegrepp för 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 för att säkerställa jämställda villkor inom universitetets verksamhet med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen.

¹ Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Sveriges lantbruksuniversitet.

² [Organisation av SLU:s arbete med inkluderande arbetsmiljö](#) [hämtad 2025-11-27].

Jämställdhetsarbetets kvalitet och möjligheter att skapa hållbar förändring ökar om arbetet breddas till att omfatta fler maktordningar utöver kön. Dessutom är kön inte ett entydigt begrepp och behöver definieras. Underlagen i jämställdhetsarbetet utgår (oftast) från två grupper som beskriver juridiskt kön. I analyser av underlag ska därför förståelse finnas för att kön även omfattar könsuttryck och könsidentitet, och att tolkning av mål och underlag inte ska riskera att exkludera ickebinära personer. Ett transperspektiv bör därför uppmärksammas i tolkning av underlag och tas hänsyn till i planering av åtgärder.

Horizon Europa och Gender Equality Plan

Inom EU:s ramprogram Horisont Europa är en jämställdhetsplan (Gender Equality Plan, GEP) ett behörighetskriterium för alla ansökningsomgångar med deadline från och med 1 januari 2022. Jämställdhetsplanen ska innehålla fyra processrelaterade delar för att uppnå kraven:

1. **Publikt dokument.** Jämställdhetsplanen ska vara underskriven av högsta ledningen samt finnas tillgänglig via webben. Handlingsplanen ska visa organisationens utvecklingsområden, mål och aktiviteter.
2. **Resurser.** Organisationen ska visa hur den avsätter resurser och kompetens för implementeringen av jämställdhetsplanen.
 - SLU ha en utvidgad organisation och ett utökat verksamhetsstöd för arbetet med inkluderande arbetsmiljö. Se mer under ”Ansvar och organisation”.
3. **Könsuppdelad statistik.** Organisationen ska kunna visa årlig könsuppdelad statistik för medarbetare och studenter.
 - Könsuppdelad statistik redovisas årligen i årsredovisningen. Jämställdhetsindikatorer redovisas i ledningssystemet, bland annat könsuppdelad data vad gäller fördelning av Fo-medel fördelat på anslag/bidrag.³
4. **Utbildning.** Organisationen ska visa hur den arbetar med utbildning inom jämställdhet för chefer, ledare och medarbetare.
 - SLU arrangerar utbildning för chefer, ledare och medarbetare och planerar att utveckla insatserna ytterligare. Se mer under ”Kompetensutveckling och utbildning” samt ”Handlingsplan”.

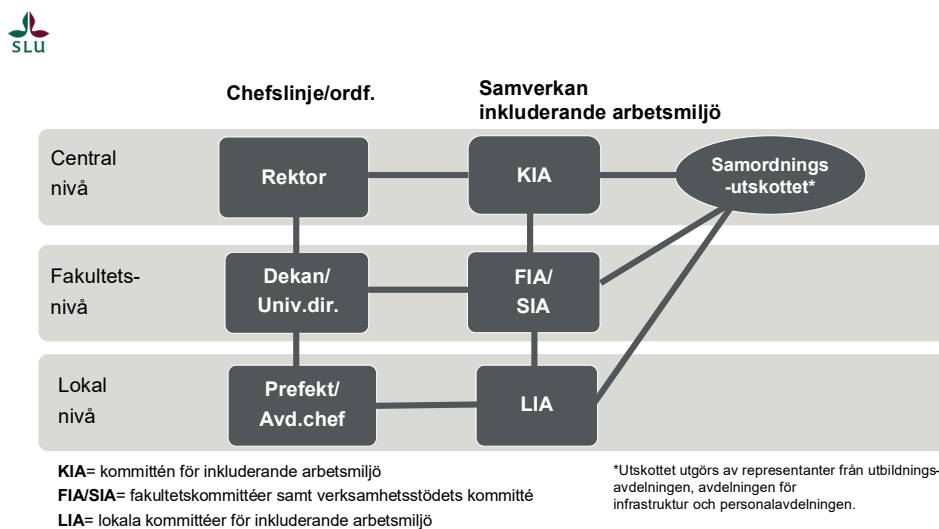
Ansvar och organisation

Rektor är ytterst ansvarig för universitetets jämställdhetsarbete och därigenom ansvarig för de strategiska beslut som fattas inom området. I sin roll är rektor också ordförande i kommittén för inkluderande arbetsmiljö, se figur 1 som visar SLU:s nya organisation för arbetet med inkluderande arbetsmiljö (SLU.ua.2025.1.1-

³ SLU:s ledningsinformationssystem.

1356). Inkluderande arbetsmiljö är inom SLU ett samlingsbegrepp för jämställdhet, lika villkor och systematiskt arbetsmiljöarbete.⁴

Figur 1: Organisering av arbetet med inkluderande arbetsmiljö vid SLU



Kommittén för inkluderande arbetsmiljö är det centrala organ inom vilket samverkan, arbetets riktning och uppföljning av arbetet sker.

Samordningsutskottet för inkluderande arbetsmiljö utgör ett centralt samordnande stöd för SLU:s arbete med inkluderande arbetsmiljö där arbetet med jämställdhet och lika villkor ingår. Samordningsutskottet ger stöd till organisationen och samverkar i olika former, främst gentemot universitetsledningen och fakultetskommittéerna och verksamhetsstödet kommitté för inkluderande arbetsmiljö.

Kompetensutveckling och utbildning

En grundläggande förutsättning för att uppnå effekter i arbetet med jämställdhetsintegrering är insatser som syftar till att öka kunskapen om jämställdhetsfrågor, inklusive praktisk applicering av jämställdhetsperspektiv inom organisationen. Utbildningsinsatserna vid SLU inom jämställdhets- och lika villkorsområdet engagerar hela organisationen; på olika nivåer och gentemot olika roller. Många av insatserna är dessutom integrerade i redan befintliga utbildningssatsningar.

Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i bland annat SLU:s chefs- och ledarskapskurser och i högskolepedagogiska kurser gentemot lärare. På central nivå

⁴ [Hur samverkar vi för en inkluderande arbetsmiljö? | Medarbetarwebben](#) [hämtad 2025-11-27]

ges även riktade digitala utbildningar inom jämställdhet och lika villkor till samtliga chefer och medarbetare.

Jämställd resursfördelning

SLU arbetar med en modell för jämställd resursfördelning som syftar till att stödja institutionernas arbete med fördelning av medel till enskilda lärare/forskare och forskargrupper.⁵ En enskild lärare/forskares arbetstid och finansiering består ofta av olika delar; statsanslag för forskning, externa forskningsmedel, undervisningstid, studierektorsskap och så vidare. Hur dessa delar är fördelade kan befästa ojämställda villkor, och behöver därför belysas och diskuteras.

SLU:s modell för jämställd resursfördelning på institutionerna är integrerad i institutionernas årliga budgetarbete. Som en del i budgetförutsättningarna ingår en instruktion kopplat till särskilda jämställdhetsdata vad gäller fördelning utifrån juridiskt kön på institutionen, där institutionen förväntas svara på vilken betydelse denna jämställdhetsanalys har för budgeten nästkommande år.⁶ På övergripande nivå ingår en diskussion om fördelning av anslag utifrån ett jämställdhetsperspektiv i universitetsledningens beredning av ekonomisk fördelning nästkommande år.

Avsiktsförklaringar

Skogssektorns jämställdhetsråd

Under 2022 bildades Skogssektorns jämställdhetsråd som är ett nationellt forum för dialog och samverkan med syfte att nå en jämställd skogssektor. Rådet utgörs av ett trettiotal organisationer från hela sektorn som myndigheter, skogsbolag, skogsägarföreningar, lärosäten och frivilligorganisationer med flera.⁷ SLU är en av parterna och ska som sådan bland annat medverka till utveckling av arbetet.

Rådet arbetar utifrån Sveriges jämställdhetspolitiska och har därutöver antagit följande mål: "En inkluderande och jämställd skogssektor där alla, oavsett kön, har samma makt och rättigheter att agera, påverka och utvecklas." Rådet har också tre beslutande delmål:

- Jämställd utbildning
- Jämställt arbetsliv
- Jämställt enskilt skogsägarande

⁵ Budgetförutsättningar 2026 (SLU-ID: SLU.ua.2025.1.1-3292).

⁶ Vad gäller fördelning i befattningskategorier, lönekostnader, helårsarbetskraft, fördelning av forskningsmedel (anslag och bidrag).

⁷ [Skogssektorns jämställdhetsråd - Skogsstyrelsen](#)

Avsiktsförklaring för en jämställd och jämlik grön sektor

SLU är initiativtagare till en avsiktsförklaring för en jämställd och jämlik grön sektor med mål att den gröna sektorn ska vara en arbets- och studieplats där alla känner sig inkluderade och trygga.

Deltagarna förbinder sig att aktivt arbeta med att skapa attraktiva studie- och arbetsförhållanden och studie- och arbetsmiljöer ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. Men också att förbättra och synliggöra arbetet mot diskriminering och trakasserier. På så sätt vill deltagarna vara en förebild för andra företag/organisationer samt för elever och studenter inom den gröna sektorn.

Undertecknarna har lovat att:

- Tydligt ta ställning för att en jämlik och jämställd arbets- och studiemiljö är en förutsättning för framgångsrika arbets- och studieresultat.
- Aktivt verka för att integrera jämställdhetsperspektivet i den ordinarie verksamheten.
- Aktivt verka för att studeranderepresentanter, medarbetare, förtroendevalda och chefer samarbetar i frågor enligt syftet i avsiktsförklaringen.
- Genomföra kunskapshöjande åtgärder, exempelvis utbildningar, med syfte att skapa en jämlik och jämställd arbets- och/eller studiemiljö.
- Dela med sig av goda exempel och erfarenheter inom området till andra organisationer.⁸

⁸ Avsiktsförklaring för en attraktiv, jämställd och jämlik arbets- och studiemiljö inom den gröna sektorn (SLU-ID: SLU.ua.2021.2.6-251).

Handlingsplan 2022-2025 (2026)

Utifrån ett arbete med problemidentifiering kopplat till de jämställdhetspolitiska målen har SLU identifierat två huvudsakliga inriktningar för arbetet med jämställdhetsintegrering: *Jämställda karriärvägar* och *Jämställd utbildning*.⁹ Inom ramen för dessa två övergripande inriktningar har en rad delmål identifierats.

Åtgärderna i handlingsplanen bygger på utvärdering och erfarenheter från arbetet under tidigare planperiod 2017-2021. SLU har tidigare identifierat en rad delar i verksamheten som centrala för att skapa strukturella förutsättningar för ett hållbart förändringsarbete, såsom en organisation för arbetet som har möjligheter att möta de mål och de krav som jämställdhets- och lika villkorsarbetet medför. SLU har också integrerat ett jämställdhetsperspektiv i centrala processer såsom budgetprocessen och inom kvalitetsarbetet inom SLU:s utbildningar. Ett jämställdhetsperspektiv är dessutom integrerat i ramverket för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling inom SLU:s forskning och miljöanalys.

Åtgärderna i handlingsplanen följer den tidigare fastslagna inriktningen och bygger vidare på det arbete och den struktur som finns på plats.

Genomförande

Handlingsplanen utgår från ett problemorienterat förhållningssätt där de jämställdhetspolitiska målen har brutits ner till lärosätetsnivå. SLU:s handlingsutrymme i relation till samhällsövergripande problem inom högskolesektorn har varit fokus för arbetet, i enlighet med uppdraget i regleringsbrevet.

Förutom diskussioner och analys i JLV-rådet (enligt tidigare JLV-organisation) har de funktioner som vid tidigare planperiod haft ansvar för genomförande av åtgärder inom jämställdhetsområdet lämnat synpunkter inför framtagande av ny plan. De har uppdragits att identifiera, analysera och prioritera utvecklingsområden där det upplevs finnas påverkanspotential utifrån deras respektive verksamhetsområde. Dessa utgångspunkter för arbetet har påverkat inriktningen i handlingsplanen och ger också verksamheterna grund för att utveckla sina analyser och utforma aktiviteter inom ramen för den egna verksamhetsplaneringen.

Denna handlingsplan anger den övergripande inriktningen i arbetet med jämställdhetsintegrering. För att arbetet ska vara hållbart och levande under planperioden krävs att de föreslagna åtgärderna i handlingsplanen är dynamiska i så måtto att ansvariga kontinuerligt arbetar med att integrera jämställdhet i ordinarie processer och insatsområden. Fastställd inriktning i jämställdhetsarbetet kan därför behöva konkretiseras, tydliggöras och utvecklas på verksamhetsnära

⁹ Handlingsplanen rör specifikt SLU:s jämställdhetsarbete. SLU arbetar på olika nivåer med att säkerställa diskrimineringslagens krav på ett förebyggande och systematiskt arbete, vilket inte omfattas av denna handlingsplan.

nivå. Verksamhetsstödet för inkluderande arbetsmiljöarbete erbjuder stöd i detta arbete. I handlingsplanen anges ansvarig för varje aktivitet tillsammans med föreslagen stödfunktion för arbetet. Aktiviteterna har uppdaterats, se fotnoter, i enlighet med att planens giltighetstid förlängts till och med senast 2026-12-31 och i överensstämmelse med nuvarande organisation för arbetet med inkluderande arbetsmiljö.

Uppföljning

Jämställdhetsperspektivet ska genomsyra all verksamhet inom SLU. Åtgärder och arbete som kopplar till jämställdhet utvärderas inom ordinarie verksamhetsuppföljning, såsom vid uppföljning av verksamhetsplanen för verksamhetsstödet och genom fakultetsdialoger. Arbetet följs också upp genom det systematiska arbetet med lika villkor enligt diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder.

SLU:s arbete med jämställdhetsintegrering redovisas till regeringen inom ramen för årsredovisningen och enligt regleringsbrev. Handlingsplanen i sin helhet utvärderas i slutet av ordinarie planperiod (2022–2025). Utvärderingen tar sikte på att utvärdera effekter av jämställdhetsarbetet inom universitetet och hur väl arbetet bidrar till att skapa positiva effekter på samhällsnivå.

Jämställda karriärvägar

Karriärvägarna inom akademien som helhet kantas av villkor som får skilda konsekvenser för kvinnor, män och ickebinära. Studier visar att villkoren inom akademien skiljer sig åt inom en rad områden som särskilt påverkar kvinnors karriärutveckling negativt.¹⁰ Vetenskapsrådet visar att det tar längre tid för kvinnor att nå professorsnivå på grund av att kvinnor generellt möter fler svårigheter än män och har mindre tid för forskning.¹¹ SUHF visar till exempel i en ny studie att kvinnor överbelastas med icke-meriterande uppgifter och osynligt ansvar för verksamheten, vilket skapar ojämställda karriärvillkor.¹² Den nyligen presenterade enkätstudien om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor visar även förekomst av sexuella trakasserier inom akademien, där kvinnor är särskilt utsatta.¹³

Åtgärder inom jämställda karriärvägar vid SLU knyter an till samhällsövergripande problem med att karriärvägarna inom akademien påverkas av ojämställda strukturer och normer. Detta problem knyter i sin tur an till de jämställdhetspolitiska

¹⁰ Se exempelvis: Bondestam, F. & Grip, L. (2015). *Fördelning eller förfördelning? – en forskningsöversikt*. Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs universitet

¹¹ Vetenskapsrådet (2021). *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*.

¹² Fagerlind Ståhl, A-C. (2022). *Med ljuset på jämställdhet – när osäkerheten överskuggar allt*. Sveriges universitetslärare och forskare (SUHF).

¹³ Forsknings- och samverkansprogrammet (2022). *Enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor*. Karolinska Institutet, Kungliga Tekniska Högskolan, Malmö universitet & Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.

delmålen rörande främst jämn fördelning av makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet.¹⁴

Under perioden 2021-2023 var regeringens mål att 52 procent av de nyrekryterade professorerna vid SLU ska vara kvinnor.¹⁵ Under 2021 anställdes totalt 13 professorer, varav två är kvinnor. Rekryteringsmålet var därmed långt från att uppfyllas. Könsfördelningen utifrån juridiskt kön inom olika befattningskategorier är, förutom bland professorer, numera någorlunda jämn vid SLU som helhet. Det finns dock relativt stora skillnader mellan fakulteterna.

De planerade åtgärderna i handlingsplanen tar utgångspunkt i det arbete som pågått inom ramen för jämställda karriärvägar sedan 2017.

SLU har identifierat åtgärder inom tre delområden kopplat till jämställda karriärvägar: rekrytering och fördelning av uppdrag, jämställda villkor och resursfördelning.

Rekrytering och fördelning av uppdrag

Åtgärder som rör rekrytering och fördelning av uppdrag syftar till att främja jämställd rekrytering samt att genom utbildning och översyn av styrmedel och rutiner undvika könsbias i berednings- och bedömningsprocesser. Åtgärdernas förväntade resultat följs bland annat upp genom indikatorer kopplade till rekryteringsmålet för nyrekryterade professorer.

Åtgärd	Ansvarig/ med stöd av	Förväntade långsiktiga resultat	Indikatorer
Att till chefer och medarbetare som är involverade i rekrytering fortlöpande erbjuda utbildning i kompetens-baserad rekrytering där jämställdhets- och	Personal-avdelningen	Utbildningsinsatserna har bidragit till en mer jämn könsfördelning (juridiskt kön) på institutions- och avdelningsnivå. Utbildningsinsatserna har bidragit till ökad kunskap om bias och metodik i rekryterings-processen. Utbildningsinsatserna har bidragit till ökad	Andel chefer och medarbetare som har gått utbildningen. Andel nyrekryteringar som har lett till jämnare köns-fördelning på befattningsnivå.

¹⁴ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>

¹⁵ SLU:s årsredovisning 2021. För perioden 2025-2028 är regeringens mål att 51 procent av de nyrekryterade professorerna vid SLU ska vara kvinnor.

Åtgärd	Ansvarig/ med stöd av	Förväntade långsiktiga resultat	Indikatorer
normkritiska perspektiv är integrerade.		kvalitetssäkring vid rekrytering.	
Fortsatt genomföra utbildning i kompetens-baserad rekrytering med integrerade jämställdhets- och normkritiska perspektiv till nytillsatta lärarförslags-nämnder.	Personal-avdelningen	Utbildnings-insatserna har bidragit till en mer jämn könsfördelning (juridiskt kön) på institutionsnivå. Utbildnings-insatserna har bidragit till ökad kunskap om bias och metodik i rekryterings-processen. Utbildnings-insatserna har bidragit till ökad kvalitetssäkring vid rekrytering.	Andel nyrekryteringar som har lett till jämnare könsfördelning på befattnings-nivå¹⁶. Köns-fördelningen bland ny-rekryterade professorer utjämnas.
Sakkunniga utbildas i bias innan de bedömer de sökandes meriter vid anställning av biträdande universitets-lektor, universitets-lektor och professor.	Lärarförslags-nämnderna	Utbildningsinsatserna har bidragit till en mer jämn könsfördelning (juridiskt kön) på institutionsnivå. Utbildningsinsatserna har bidragit till ökad kunskap om bias vid bedömning av meriter.	Andel nyrekryteringar som har lett till ökad jämställdhet på befattningsnivå. Köns-fördelningen bland nyrekryterade professorer utjämnas.

¹⁶ Biträdande universitetslektor, universitetslektor och professor.

Åtgärd	Ansvarig/ med stöd av	Förväntade långsiktiga resultat	Indikatorer
		Utbildningsinsatserna har bidragit till ökad kvalitetssäkring vid rekrytering.	

Jämställda villkor

Åtgärderna syftar till att säkerställa att förutsättningarna att göra en akademisk karriär ska vara lika oavsett kön. Åtgärderna tar fasta på omkringliggande villkor inom forskning och karriär, såsom normer kopplat till kön och fördelning av uppdrag, och syftar till att få större förståelse för förutsättningar kring akademisk karriär ur ett jämställdhetsperspektiv.

Åtgärd	Ansvarig/ med stöd av	Förväntade långsiktiga resultat	Indikatorer
Översyn av rutiner och riktlinjer vid trakasserier. ¹⁷	Personal-avdelningen/ JLV-samordningsgruppen ¹⁸	Rutiner och riktlinjer vid misstanke om trakasserier av anställda är aktuella, tydliga och väl kända bland chefer och medarbetare.	Nya rutiner och riktlinjer är framtagna, utifrån genomförd översyn. Medarbetarundersökningen och doktorandenkäten.
Ta fram vägledning för	Ledningskansliet/ JLV-	Ökad inkludering utifrån kön.	Riktlinjer framtagna. Antal styrande dokument med (trans)-

¹⁷ Åtgärden är genomförd och har resulterat i en ny policy med nya riktlinjer och rutiner (SLU ID: SLU.ua.2024.1.1.1-1657): [Trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling - policy, regler och rutiner för medarbetare och studenter vid SLU](#) [hämtad 2025-11-27].

¹⁸ JLV-samordningsgruppen enligt tidigare organisation för arbetet med jämställdhet och lika villkor.

transinkluderande styrdokument. ¹⁹	samordningsgruppen ²⁰		inkluderande formuleringar.
Chefer ska identifiera och åtgärda brister i den akademiska kulturen och strukturen som rör makt och normer, till exempel vad gäller fördelning av arbetsuppgifter. Arbetet kan med fördel integreras med det systematiska lika villkors-arbetet.	Chef/fakulteternas JLV-handläggare, samverkansgrupper institutionsnivå eller motsvarande. ²¹	Ökad kännedom om hur normer och villkor inom den akademiska kulturen tar sig uttryck vid SLU samt ökade förutsättningar för jämställda karriärvägar.	Medarbetarundersökningen
Kartläggning och åtgärdsförslag kring karriärvägar vid SLU ur jämställdhetsperspektiv. ²²	Verksamhetsstödet för JLV ²³	Ökad kunskap om karriärvägar ur ett jämställdhetsperspektiv vid SLU.	Kartläggning och åtgärdsförslag färdigställd.

Resursfördelning

Ett genusperspektiv på resursfördelning handlar om att belysa vilka konsekvenser den ekonomiska styrningen får för ojämställda villkor i kärnverksamheten. Det

¹⁹ Åtgärden är delvis genomförd i och med stilguide för svenska på SLU och vägledningen däri för inkluderande språkbruk: [Stilguide för svenska | Medarbetarwebben](#) [hämtad 2025-11-27].

²⁰ JLV-samordningsgruppen enligt tidigare organisation för arbetet med jämställdhet och lika villkor.

²¹ JLV-handläggare och lokala samverkansgrupper enligt den tidigare organisationen för arbetet med jämställdhet och lika villkor, motsvaras numera av samordningsutskottet för inkluderande arbetsmiljö respektive lokala kommittéer för inkluderande arbetsmiljö i den nya organisationen för arbetet med inkluderande arbetsmiljö.

²² Har, utöver visst förarbete under planperioden, inte påbörjats. I och med förlängd giltighetstid för planen utgör fokus för åtgärden att undersöka möjligheter och förutsättningar för kartläggning kring karriärvägar vid SLU och bidrar på så sätt till framtagande av ny plan för SLU:s jämställdhetsarbete.

²³ Verksamhetsstödet för JLV motsvaras här numera av samordningsutskottet för inkluderande arbetsmiljö i den nya organisationen för arbetet med inkluderande arbetsmiljö.

innebär att fakta, analys och kunskap om hur medarbetare påverkas av resursfördelning tillförs på alla nivåer i budgetförfarandet, samt att budgetens effekter analyseras ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Målet är att akademisk personal har jämställda ekonomiska villkor oavsett kön.

Åtgärd	Ansvarig/med stöd av	Förväntade långsiktiga resultat	Indikatorer
Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i budgetarbetet och utvecklas löpande.	Fakulteterna/avdelningen för planering och forskningsstöd, JLV-handläggare ²⁴	När ekonomiska beslut tas finns information och kunskap om jämställdhets-effekter. Önskat resultat på lång sikt är en jämställd resursfördelning. Lika möjligheter till meritering oavsett kön.	Jämställdhetsperspektiv diskuteras vid fakulteternas budgetdialoger. Indikatorerna kopplade till jämställdhetsbudgetering i ledningssystemet

Jämställd utbildning

Ett av de jämställdhetspolitiska delmålen gäller jämställd utbildning; att alla oavsett kön ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling. SLU har inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering genomfört en rad åtgärder för att främja jämställdhet i utbildningens innehåll och genomförande, bland annat genom att ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i systemet för kvalitetssäkring av SLU:s utbildning. Åtgärderna i denna handlingsplan bygger vidare på principer om vikten av integrerade jämställdhetsperspektiv inom utbildningen.

Kvinnor och män studerar i stor utsträckning olika ämnen, såväl på grund- avancerad- och forskarutbildningsnivå. Detta både speglar och bidrar till den könsuppdelade arbetsmarknaden i stort. De bakomliggande faktorerna till könsbundna studieval är komplexa.²⁵ Inom SLU:s utbildningar exemplifieras den ojämna könsfördelningen av de skogliga utbildningarna, där de flesta studenter är

²⁴ JLV-handläggare motsvaras här numera av JLV-strateg i den nya organisationen för arbetet med inkluderande arbetsmiljö.

²⁵ Val efter eget kön. En kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval. Jämställdhetsmyndigheten, rapport 2022:4.

män, och de djurrelaterade utbildningarna, där en stor majoritet av studenterna är kvinnor.

En strategi för SLU:s arbete för breddad rekrytering och breddat deltagande finns beslutad.²⁶ En handlingsplan arbetades fram under 2022, där personer av underrepresenterat kön är en av målgrupperna för den breddade rekryteringen. Jämställda förhållanden på utbildningarna är en viktig komponent i breddad rekrytering och breddat deltagande.

Jämställdhet i utbildningens innehåll och genomförande

Åtgärderna syftar till att alla studenter, oavsett utbildning och juridisk könsfördelning på den aktuella utbildningen, ska ha samma möjligheter och villkor. De som ansvarar för utbildningsprogram och kurser ska ha god kunskap i hur jämställdhet kan integreras i utbildningens innehåll och genomförande.

Åtgärd	Ansvarig/med stöd av	Förväntade långsiktiga resultat	Indikatorer
Utforma kurs för kursledare, studierektorer och huvudhandledare i tillämpning av jämställdhetsperspektiv i utbildningens innehåll och genomförande.²⁷ Prefekter ansvarar för att ge kursledare, studierektorer och huvudhandledare för doktorander möjlighet att fortbilda sig inom JLV-området, bland annat genom att gå SLU:s universitets-gemensamma JLV-kurs	Enheten för pedagogisk utveckling/JLV-verksamhetsstödet Prefekter	Kursansvariga lärare, studierektorer och huvudhandledare har kunskap om hur jämställdhet kan integreras i utbildningens innehåll och form.	Kursen är framtagen. Andel personer som har deltagit i utbildningen. Inom ramen för kvalitetssäkringsarbetet för utbildning.

²⁶ Strategi för SLU:s arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande 2021-2025 (SLU.ua.2021.1.1.1-1465).

²⁷ Åtgärden är genomförd 2023 i och med kursen *An Inclusive University*, som är en del av kursutbudet som enheten för pedagogisk utveckling (EPU) erbjuder.

Åtgärd	Ansvarig/med stöd av	Förväntade långsiktiga resultat	Indikatorer
Jämställdhet ska beaktas i planering och genomförande av utbildningen. Översyn av nuvarande standard formulering om jämställdhet och lika villkor i utbildningsplanerna.	Utbildningsorganisationen (UN, PN och PSR)/Enheten för pedagogisk utveckling. Utbildningsorganisationen (UN, PN, studieadministrativa noden)/JLV-samordningsgruppen ²⁸	Mål kopplade till jämställdhets- och lika villkorsperspektiv finns med i alla utbildningsplaner och i kursplaner när så är lämpligt.	Följs upp inom ramen för det systematiska kvalitetssäkringsarbetet
Översyn av rutiner och riktlinjer vid trakasserier av studenter. ²⁹	Utbildningsavdelningen	Rutiner och riktlinjer vid misstanke om trakasserier av student är aktuella, tydliga och väl kända bland lärare och studenter.	Rutiner och riktlinjer är reviderade, utifrån genomförd översyn. Studentbarometern Doktorandenkäten

²⁸ JLV-samordningsgruppen enligt den tidigare organisationen för jämställdhet och lika villkor, som här numera motsvaras av samordningsutskottet för inkluderande arbetsmiljö i den nya organisationen för arbetet med inkluderande arbetsmiljö.

²⁹ Åtgärden är genomförd och har resulterat i en ny policy med nya riktlinjer och rutiner (SLU ID: SLU.ua.2024.1.1.1-1657): [Trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling - policy, regler och rutiner för medarbetare och studenter vid SLU](#) [hämtad 2025-11-27].