



## SLU:s jämställdhetsarbete

Målet med jämställdhets- och lika villkorsarbetet vid SLU 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 (JLV) grundläggande principer för all verksamhet inom SLU. Enligt SLU:s strategi 2021-2025 ska jämställdhet och lika villkor genomsyra hela verksamheten<sup>1</sup>.

SLU arbetar mot mål om ökad jämställdhet med jämställdhetsintegrering som metod, i enlighet med regeringens övergripande strategi. SLU har sedan 2017 en plan för jämställdhetsintegrering<sup>2</sup>. Under 2021-2023 har SLU även ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 52 procent kvinnor.

SLU arbetar också förebyggande och systematiskt med lika villkor för att skydda individer mot diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Arbetet handlar i grunden om att verka för och skydda våra mänskliga rättigheter.

Detta PM syftar till att sammanfatta de komponenter som utgör SLU:s jämställdhetsarbete. Dokumentet beskriver arbetets organisation och planering, samt grundläggande utgångspunkter. Jämställdhet och lika villkor är samorganiserat inom universitetet, men detta dokument fokuserar särskilt på jämställdhetsarbetet. All information om jämställdhet och lika villkor vid SLU går att läsa här:

[Jämställdhet och lika villkor vid SLU | Medarbetarwebben](#)

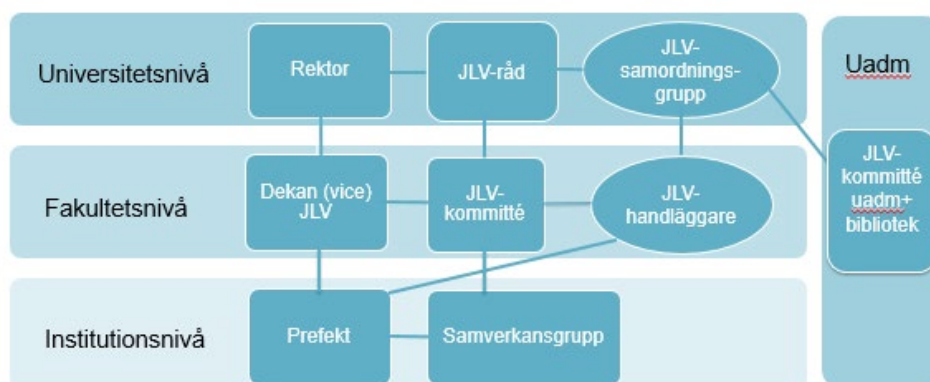
### Organisation och resurstilldelning

Organisationen för jämställdhets- och lika villkorsarbetet vid SLU utökades och omformades 2019. För utförlig information om organisation och arbetssätt:

[Organisation och arbetssätt för SLU:s arbete med jämställdhet och lika villkor](#)

<sup>1</sup> [Fokusområde 3: Ett SLU | Medarbetarwebben](#)

<sup>2</sup> [jamstalldhetsintegrering-atgardsplan-201221.pdf \(slu.se\)](#)



Rektor är ytterst ansvarig för universitetets jämställdhets- och lika villkorsarbete och därigenom ansvarig för de strategiska beslut som fattas inom området. I sin roll är rektor också ordförande i rådet för jämställdhet och lika villkor.

Rådet för jämställdhet och lika villkor är det centrala organ inom vilket planering och uppföljning av JLV-arbetet sker. Rådet ska huvudsakligen föra strategiska diskussioner om arbetet med jämställdhet och lika villkor, planera det systematiska arbetet inom området, lämna förslag till beslut och följa upp och utvärdera arbetet inom området.

Varje fakultet har en dekan/vicedekan för JLV. JLV-kommittén utgör ett forum på fakultetsnivå för diskussion och information om universitetets pågående arbete inom området. JLV-handläggaren stödjer fakultetsledningen i det övergripande JLV-arbetet och prefekterna i det JLV-arbete som sker på institutionsnivå.

På institutionsnivå är prefekten ansvarig för jämställdhets- och lika villkorarbetet. Varje institution ska ha en samverkansgrupp för behandling av bland annat lika villkors- och jämställdhetsfrågor.

Universitetsdirektören ansvarar för att det finns en JLV-kommitté för administrationen och biblioteket. Kommittén utgör ett forum för diskussion och information om lärosätets pågående arbete inom jämställdhet och lika villkor.

#### *Verksamhetsstöd*

Samordningsgruppen för JLV utgör ett centralt samordnande stöd för SLU:s arbete med JLV. Samordningsgruppen ger stöd till organisationen och samverkar i olika former, främst gentemot universitetsledningen, JLV-rådet samt de fakultetsvisa JLV-handläggarna.

## Underlag och verksamhetsplanering

Jämställdhetsperspektivet ska genomsyra all verksamhet inom SLU. Åtgärder och arbete som kopplar till jämställdhet planeras och följs upp inom ordinarie verksamhetsplanering, genom arbete kopplat till uppdraget om jämställdhetsintegrering och genom det systematiska arbetet med lika villkor enligt diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder.

Dessutom är jämställdhetsarbetet närliggande eller integrerat med andra uppdrag vid SLU, såsom arbetet med arbetsmiljö, breddad rekrytering och hållbarhet.

Jämställdhetsarbetet planeras, utvärderas och redovisas bland annat genom

- enkäter i form av medarbetarundersökningen, doktorandenkäten och studiesociala enkäten, där analyser utifrån bland annat kön görs,
- jämställdhetsindikatorer i ledningssystemet<sup>3</sup>,
- jämställdhetsavsnitt i årsredovisningen där könsuppdelad data redovisas,
- universitetets system för kvalitetssäkring av utbildning, där jämställdhet är integrerat, samt
- löpande utvärdering av åtgärder och effekter kopplade till planen för jämställdhetsintegrering. Planen för jämställdhetsintegrering innehåller åtgärder som rör jämställda karriärvägar, jämställd utbildning och förutsättningar för ett integrerat jämställdhetsarbete i hela organisationen<sup>4</sup>.

### *Jämställd resursfördelning*

SLU arbetar med en modell för jämställd resursfördelning som syftar till att stödja institutionernas förändringsarbete av medel till enskilda lärare/forskare och forskargrupper<sup>5</sup>. En enskild lärares/forskares arbetstid och finansiering består ofta av olika delar; stadsanslag för forskning, forskningsbidrag, 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 mellan kvinnor och män på institutionen, där institutionen förväntas svara på vilken betydelse denna jämställdhetsanalys har för budgeten för nästkommande år<sup>6</sup>. På övergripande nivå ingår en diskussion om fördelning av anslag utifrån ett jämställdhetsperspektiv i universitetsledningens beredning av ekonomisk fördelning nästkommande år.

---

<sup>3</sup> [Pages - Personal \(slu.se\)](#)

<sup>4</sup> [jamstalldhetsintegrering-atgardsplan-201221.pdf \(slu.se\)](#)

<sup>5</sup> Budgetförutsättningar 2022 (SLU-ID: SLU ua 2021.1.1.1-3658)

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

## Kompetensutveckling och utbildning

En central del 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 utbildningsinsatser.

Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i bland annat SLU:s chefs- och ledarskapskurser och i högskolepedagogiska kurser gentemot lärare. På central nivå ges även riktade digitala utbildningar inom jämställdhet till samtliga chefer och medarbetare. Samverkansgrupper på institutioner och avdelningar erbjuds även en kurs i praktiskt lika villkors- och arbetsmiljöarbete.

På fakultetsnivå anordnas utbildningsinsatser och aktiviteter löpande som en del i JLV-kommittéernas uppgifter, och som en del i det systematiska arbetet. Dessa insatser riktar sig både till anställda och studenter.

Utbildningsinsatserna är ett resultat av ett löpande systematiskt arbete på flera nivåer och baseras på analyser av underlag inom området. Insatserna är därför både en integrerad del i långtgående processer och ett resultat av årligen genomföra behovsanalyser.

För mer information om jämställdhetsperspektiv i utbildning och undervisning: [Integrera genusperspektiv i utbildningen | Medarbetarwebben \(slu.se\)](#)