

**Fakulteten för skogsvetenskap**

Sakområde: Lika villkor / lika behandling

Dokumenttyp: Årligen återkommande planerings-  
och styrdokument

Beslutsfattare: Dekanen

Avdelning/kansli: S-faks kansli

Handläggare: Tina Sjöström

Beslutsdatum: 2015-03-09

Träder i kraft: 2015-03-09

Giltighetstid: Tills vidare

Bör uppdateras före: 2017-12-31

Ev dokument som upphävs: Lika villkorsplan för S-fak 2011-2013/SLU sfak.255-71/11/2011-02-22

## Plan för lika villkor 2015 - 2017 – Fakulteten för skogsvetenskap



Foto: Jenny Svénnäs-Gillner, SLU

## Innehåll

Inledning.....	3
Utgångpunkter och disposition.....	4
Visioner och mål.....	4
Fortlöpande uppdrag för fakulteten.....	5
Övergripande mål för lika villkor.....	7
Kön.....	8
Könsidentitet och/eller könsuttryck.....	10
Etnisk tillhörighet.....	11
Religion eller annan trosuppfattning.....	12
Funktionsnedsättning.....	12
Sexuell läggning.....	13
Ålder.....	14
Handlingsplan för lika villkor 2015-2017.....	15
Bilaga 1: Uppföljning av lika villkorsplan 2011-2013.....	21
Bilaga 2: Ärendehantering – diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.....	25
Bilaga 3: Definitioner.....	26
Bilaga 4: Referenser.....	29

## Inledning

SLU ska enligt diskrimineringslagen motverka diskriminering av anställda och studenter och främja likabehandling av studenter och sökanden. Genom aktiva åtgärder ska diskriminering och trakasserier förebyggas. Att arbeta för en arbets- och studiemiljö som är fri från diskriminering och trakasserier handlar om att arbeta för att säkerställa mänskliga rättigheter.

### Strategi

Under 2013 fastställde universitetsstyrelsen strategidokumentet ”Framtida utmaningar – SLU:s strategi 2013-2016”. Strategin är ett vägvisande och universitetsövergripande dokument och samlar mål för forskning, utbildning och fortlöpande miljöanalys. De mål och strategier som fastslås ska ligga till grund för all verksamhet som bedrivs inom universitetets ramar. I strategin fastslås att SLU:s gemensamma mål är att:

”Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet har en stark ställning i hela verksamheten”.

### Värdegrund

I juni 2013 fastställdes SLU:s värdegrund som uttrycker organisationens grundläggande värderingar. Policyn poängterar att:

”Vi har respekt för människors lika värde och den enskilda människans frihet och värdighet. Vi motverkar diskriminering och främjar lika rättigheter och möjligheter oavsett roll, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Nyckelord för denna princip är: jämlikhet, jämställdhet, medmännisklighet och integritet”.

### Handlingsplan för lika villkor

Enligt SLU:s gemensamma handlingsplan för lika villkor 2014 ska arbetet med lika villkor vara en integrerad del av all verksamhet inom universitetet.

Handlingsplanen slår fast att:

”SLU ska präglas av öppenhet, jämställdhet och inkluderande. Universitetet tar tillvara den mångfald som anställda och studenter har olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför”.

Denna plan utgör en viktig del i att förankra och driva arbetet med lika villkor inom fakulteten.

## Utgångpunkter och disposition

Planen för lika villkor för fakulteten för skogsvetenskap avser all verksamhet som bedrivs på fakulteten och omfattar både anställda och studenter. Institutioner och enheter ansvarar för att skapa egna handlingsplaner och utifrån dessa bedriva ett aktivt arbete med lika villkor. Dessa planer ska utgå från aktuella styrdokument, centrala riktlinjer och riktlinjer fastställda i denna plan.

Planen för lika villkor tar sin utgångspunkt i aktuell lagstiftning inom området för lika villkor och likabehandling inom arbetsliv och högskola. Underlaget för planen utgörs av SLU:s strategi 2013-2016, SLU:s värdegrund, Strategi för fakulteten för skogsvetenskap, SLU:s handlingsplan för lika villkor 2014, studiesociala enkäten, samtal med studenthälsan, aktuella rapporter och projekt samt aktuell statistik rörande jämställdhet på fakulteten. Därutöver knyts en aktivitets- och målutvärdering av föregående plan till denna plan.

Planens inledande avsnitt redogör för SLU:s universitetsgemensamma visioner, utgångpunkter och mål, såväl som målbilder och utgångpunkter för fakulteten för skogsvetenskap inom området lika villkor. Därefter följer en beskrivning av ansvarsfördelning och organisation för arbetet med lika villkor. Därefter följer avsnitt som redogör för samtliga diskrimineringsgrunder. Inom varje avsnitt beskrivs aktuell kunskap inom området, resultat från studiesociala enkäten, samt uppsatta mål. I handlingsplanen samlas samtliga planerade aktiviteter som syftar till att nå de uppsatta målen. Till aktiviteterna anges vem eller vilka som är ansvariga för aktiviteten, tidsperiod för genomförande och metod för uppföljning.

Lika villkorsplanen gäller från januari 2015 till december 2017. Planen revideras årligen.

## Visioner och mål

Arbetet med lika villkor ska genomsyra all verksamhet i syfte att nå upp till de mål som är fastställda i SLU:s handlingsplan för lika villkor:

- Studenter och anställda ska ha kunskap om diskrimineringslagens innehåll och universitetets arbete med lika villkor.
- Diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling ska inte förekomma.
- Vid fakulteten ska råda en jämn könsfördelning (minst 40 procent av underrepresenterat kön) inom samtliga anställningskategorier. Därtill ska en jämn könsfördelning inom grundutbildningen eftersträvas.
- Lika villkor råder vad gäller de anställds arbetsförhållanden, löner, delaktighet och karriärmöjligheter.
- Rekryteringsprocessen ska bidra till en mer jämställd arbets- och studiemiljö.
- Allas begåvning, kompetens och resurser ska tas tillvara.

- Det ska råda jämn könsfördelning inom beslutande organ.
- Anställdas och studenters förutsättningar att förena arbete/studier med föräldraskap ska underlättas.
- Det ska råda god tillgänglighet gällande verksamhet, information och lokaler för anställda och studenter.

## Fortlöpande uppdrag för fakulteten

Enligt universitetets handlingsplan för lika villkor ska fakulteten fortlöpande arbeta med följande punkter:

- Fakulteternas Lika villkorsutskott ska årligen revidera sin Lika villkorsplan, som fastställs av dekanus på respektive fakultet. Denna ska ta sin utgångspunkt i den universitetsgemensamma handlingsplanen för Lika villkor.
- Mål för könsfördelningen<sup>1</sup> av nyanställd forskar- och lärarpersonal sätts årligen av respektive fakultet.
- Schemaläggning av undervisning ska i möjligaste mån göras med hänsyn tagen till studenter med föräldraansvar.
- Undervisning och examinationsformer anpassas för att öka tillgängligheten för studenter med funktionsnedsättning med bibehållen kvalitet och med utgångspunkt i kursmålen.
- Lärare och annan personal inom fakulteten beaktar likabehandlingsfrågor i sitt arbete. De vet också var man hittar de riktlinjer som gäller vid misstanke om diskriminering eller trakasserier.
- Informera praktikvärdar och externa handledare om diskrimineringslagen och att den också gäller vid praktik.
- Formulera åtgärder utifrån resultaten i den studiesociala enkäten.

## Ansvarsfördelning och organisation

**Dekanen** har ett övergripande ansvar för beslut som rör lika villkor på fakulteten och fungerar därigenom som stöd för prefekterna i deras arbete med lika villkor på institutions-/enhetsnivå.

**Prefekter och övriga chefer** har det operativa ansvaret för att lika villkorsfrågor drivs på institutions-/enhetsnivå. Därav följer ett ansvar för att en plan för lika villkor med tillhörande kartläggning, mål och åtgärder tas fram. En viktig del för att skapa goda förutsättningar för lika villkor på institutionen/enheten är att prefekten utser en representant till Lika villkorskommittén.

---

<sup>1</sup> Detta är ett delmål för att på sikt nå jämn könsfördelning, dvs. en fördelning av kvinnor och män inom intervallet 40-60.

**Lika villkorshandläggaren** utgör en resurs i dekanens arbete med det övergripande arbetet med lika villkor på fakulteten. Lika villkorshandläggaren sitter som sekreterare i Lika villkorskommittén.

**Lika villkorsrepresentanter** har i uppdrag att utgöra en resurs för sin prefekt i hans arbete med lika villkor. Samtliga lika villkorsrepresentanter sammanträder i Lika villkorskommittén och ansvarar således för att arbeta fram och revidera den fakultetsgemensamma lika villkorsplanen.

**Studentkårerna** har ett viktigt ansvar att driva och kommunicera lika villkorsfrågor gentemot studenter och resten av fakulteten.

**Alla medarbetare och studenter** ansvarar för att främja en arbets- och studiemiljö som är fri från trakasserier och diskriminering. Alla har ett ansvar för att skogsfakulteten kännetecknas av ömsesidig respekt, oberoende av kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

## Övergripande mål för lika villkor

### **Information, utbildning och organisation**

En central utgångspunkt i arbetet med lika villkor inom skogs fakulteten är att arbetet sker systematiskt och förankras i hela verksamheten. Lika villkorsfrågorna ska integreras i samtliga beslut, processer och arbetsmoment inom fakulteten. En viktig del i det kontinuerliga arbetet är att lika villkorsarbetet förankras genom tydlig kommunikation.

Samtliga anställda och studenter bör ha kunskap om fakultetens värdegrund och utgångspunkter för lika villkorsarbetet. Studenter och anställda ska också ha kunskap om fakultetens policy vid trakasserier och diskriminering och känna till riktlinjerna vid misstanke om trakasserier. Den studiesociala enkäten visar att ungefär 40 procent av samtliga studenter inom SLU inte känner till att diskrimineringslagen gäller för studenter. Det framgår också att en del studenter inte hittar information om diskriminering på webben.

Information om lika villkorsfrågor på webben bör utvecklas och översättas till engelska så att informationen görs tillgänglig för alla anställda och studenter.

Information och kunskap om lika villkorsfrågor är speciellt viktigt med tanke på att den studiesociala enkäten visar att en stor andel studenter vid fakulteten uppmärksammat nedsättande kommentarer, kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering inom fakulteten, främst i studentgruppen, men också från lärare och i kårverksamheten. Nästintill varannan student i Umeå uppger att de uppmärksammat diskriminering, trakasserier etc. på grund av kön. Enkäten visar också att 16 procent av SLU:s samtliga studenter uppger att de själva blivit utsatta för diskriminering.

I Umeå uppger 50 procent av svarande studenter att de lagt märke till att någon visar bristande respekt för andras uppfattningar, livsval eller värderingar. Av studenter i Ultuna och i Alnarp uppger ca 30 procent att de uppmärksammat bristande respekt för andra på samma grunder. I Skinnskatteberg uppger 20 procent av svarande att de lagt märke till bristande respekt. Det framkommer av enkäten att studenterna upplever sitt studiesammanhang som homogent ur flera synvinklar och att det bidrar till att åsikter utanför den förhärskande normen ifrågasätts.

Studenterna upplever att bristande respekt och diskriminering sker i flera olika sammanhang, det vill säga från lärare, i studentgruppen, i kårverksamheten och från annan personal. Mest vanligt upplevs diskriminering och kränkande behandling vara inom studentgruppen, därefter från lärare.

Det är viktigt att fortsätta arbetet med att synliggöra normer, maktstrukturer och kultur som kan ta sig uttryck i kommentarer och jargong som upplevs kränkande. Ett viktigt steg är att fortsätta med och utveckla de utbildningsinsatser för studenter och anställda som rör lika villkor.

De mål som förekommer i detta avsnitt gäller samtliga diskrimineringsgrunder, det vill säga kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

## Mål

- Anställda och studenter är medvetna om skogsfakultetens visioner och mål gällande lika villkor. Anställda och studenter har kunskap om ärendehantering vid diskriminering och trakasserier.
- Arbetet med lika villkorsfrågor är förankrat i all verksamhet och kännetecknas av systematik och tydlig ansvarsfördelning.
- Studenter och anställda har fått ökad kompetens inom lika villkor.
- Fakulteten har grundligt kartläggningsunderlag i arbetet med lika villkor. Vi har utarbetade och enkla metoder för att ta fram underlag för mål och åtgärder.
- Lika villkorsperspektivet är integrerat i utbildningen/undervisningen.
- Fakulteten är delaktig i kunskapshöjande arrangemang och bidrar till att utveckla det universitetsgemensamma, såväl som det branschgemensamma, arbetet med lika villkor.
- Studenter ska vara skyddade från trakasserier och diskriminering.
- Anställda och studenter med föräldraansvar ska kunna arbeta och studera på lika villkor.

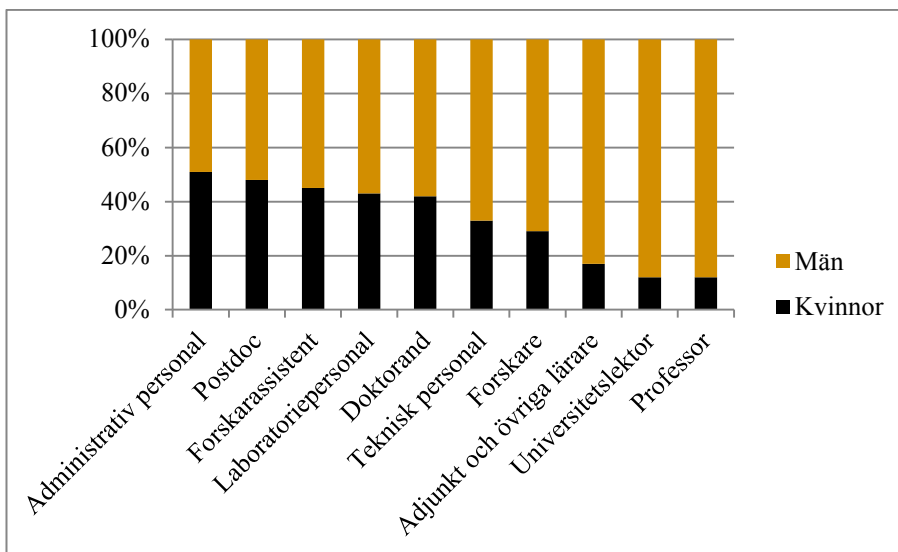
## Kön

Kön som diskrimineringsgrund omfattar kvinnor, män, och personer som har eller som avser ändra sin könsidentitet (SFS 2008:567, 1 kap. 5§).

Sammansättningen av kvinnor och män inom fakultetens befattningskategorier visar att representationen av kvinnor och män på många positioner inte är jämställd (40/60). Bland administrativ personal, postdoc, forskarassistenter, laboratoriepersonal och doktorander råder en jämn könsfördelning. Bland teknisk personal, forskare, adjunkter och övriga lärare, universitetslektorer och professorer män i majoritet. I forskargruppen är den ojämslällda representationen speciellt tydlig. 53 av totalt 60 professorer och 81 av totalt 114 forskare – är män. 65 procent av uttagna forskarexamina år 2013 togs av kvinnor. Åren 2009-2012 låg samma andel på i genomsnitt 39 procent.

Andelen män i handledargrupperna för forskarstudierande är sammantaget runt 72 procent och män utgör huvudhandledare i ca 81 procent av fallen. Av antagna doktorander mellan januari 2013 och november 2014 är 46 procent kvinnor. Andelen kvinnor som är huvudhandledare och biträdande handledare för dessa doktorander är runt 21 procent. 16 handledargrupper av totalt 40 består endast av män.

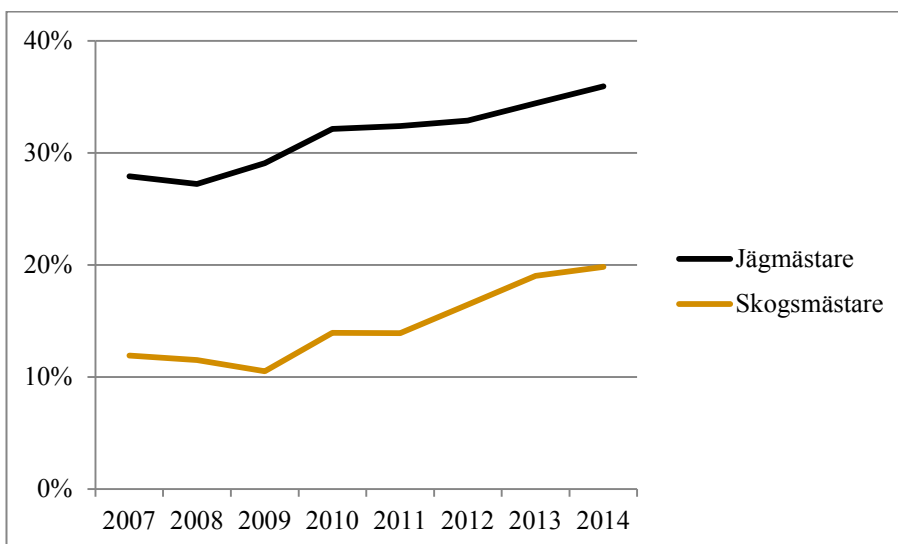




#### Könsfördelning befattningskategorier 2014

Under 2013 arbetade män i högre utsträckning än kvinnor heltid och kvinnor hade ett högre uttag av sjukfrånvaro än män. Det finns en stor skillnad gällande uttag av sjukfrånvaro mellan kvinnor och män. Av personer som var långtidssjukskrivna 2013 var 73 procent kvinnor. I jämförelse med samhället som helhet har fakulteten låga sjukskrivningstal, speciellt vad gäller korttidsfrånvaron, men det kan förekomma mörkertal.

Könsfördelningen bland studenter inom grundutbildningen har under de senaste åren jämnats ut men det är fortfarande en övervägande andel män inom båda programmen. 36 procent av registrerade jägmästarstudenter är kvinnor medan 19 procent av skogsmästarstudenterna är kvinnor.



#### Andel kvinnor bland registrerade studenter 2007-2014

Nästintill 50 procent av studenterna i Umeå uppger i enkätsvaren att de uppmärksammat diskriminering på grund av kön. I Skinnskatteberg och Alnarp upplever omkring 30 procent av studenterna diskriminering på grund av kön. I Ultuna ligger samma andel på runt 20 procent. Studenterna uppger att det förekommer sexistiska skämt och en jargong som är olämplig ur ett jämställdhetsperspektiv. Studenterna påpekar att det finns problem med sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i samband med externa föreläsare, företagsbesök och resor.

Fakultetens studenter ska vara skyddade från trakasserier och diskriminering på grund av kön både inom och utanför SLU:s lokaler, inom ramarna för utbildningen. Det är därför viktigt att tydliggöra för externa aktörer att skyddet mot diskriminering, fakultetens värdegrund och det aktiva arbetet med likabehandling även gäller vid till exempel företagsbesök. Det framtagna reflektionsmaterialet Spegla dig är ett verktyg i det förebyggande arbetet inför externa besök.

Ett aktivt, förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering på grund av kön kräver ett förändringsarbete som utmanar både rådande normer och tillvägagångssätt.

## Mål

- Jämn könsfördelning<sup>2</sup> bland studenter inom grundutbildningen.
- Jämn könfördelning bland forskargruppen
- Andelen handledare av underrepresenterat kön ska uppgå till minst 20 procent.
- Andelen nyrekryterade forskande kvinnor ska uppgå till minst 40 procent.
- Andelen lärare av underrepresenterat kön ska öka.
- Skillnaden i mäns och kvinnors uttag av sjukledighet har minskat från nuvarande andelsfördelning 29/71 procent.

## Könsidentitet och/eller könsuttryck

Könsöverskridande identitet eller uttryck förklaras som ”att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön” (SFS 2008:567, 1 kap. 5§).

Könsöverskridande identitet eller uttryck kan ses som ett paraplybegrepp över olika transidentiteter och omfattar personer som inte identifierar sig som man eller kvinna utifrån normen om två för varandra motsatta kön. Därtill följer också normer kring hur kvinnor och män är, bör vara och förhålla sig till varandra. Att utmana tvåkönsnormen innebär därför också att utmana heteronormen och verka för att bekämpa normativa och begränsande föreställningar om kvinnor och män.

---

<sup>2</sup> Med ”jämn könsfördelning” menas att minst 40 procent tillhör det underrepresenterade könet.

Se DO:s och RFSL:s rapport för att läsa mer om diskrimineringsgrunden och se exempel på diskriminering som har samband med könsidentitet och/eller könsuttryck i arbetslivet och i högskolan: [Höra hemma - om transpersoner](#)

[Sveriges förenade HBTQ-studenter \(SFQ\)](#) är riksförbundet för normkritik och hbtq-perspektiv i högskolan. I rapporten [Avslöja heteronormen!](#) framgår att kurslitteratur, undervisning och jargong bland anställda och studenter på högskolan ofta präglas av heteronormen.

Fakulteten för skogsvetenskap tillåter inte diskriminering och trakasserier som har samband med könsidentitet och/eller könsuttryck. Fakulteten ska också sträva efter att motverka och bryta normativa föreställningar om kön.

### **Mål**

- Öka kunskap om normkritik och HBTQ-frågor bland studenter och anställda.

## **Etnisk tillhörighet**

Etnisk tillhörighet definieras enligt diskrimineringslagen som ”nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande” (SFS 2008:567, 1 kap. 5§).

Alla människor i Sverige omfattas av diskrimineringslagens skydd mot diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet. Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet bottnar i den strukturella rasismen som genomsyrar samhället. Rasism tar ofta sig uttryck i vardagliga handlingar och vardagliga konversationer, även kallat vardagsrasism. Det kan till exempel handla om nedsättande eller generaliserande kommentarer om olika grupper i samhället.

I rapporten [Att segla i motvind](#) – en kvalitativ undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden, visar de los Reyes (2007) att diskriminering på grund av etnisk tillhörighet är ett vanligt inslag inom universitetsvärlden.

I Umeå uppger nästintill 30 procent av studenterna att de lagt märke till diskriminering som kan härledas till etnisk tillhörighet. I Ultuna och Alnarp upplever ca 10 procent av studenterna diskriminering baserat på etnisk tillhörighet och i Skinnskatteberg ligger samma andel på under fem procent.

Fakulteten för skogsvetenskap ska aktivt motverka rasism och ta till vara den mångfald som studenters olika bakgrund tillför.

### **Mål**

- Fakulteten för skogsvetenskap ska motverka rasism, sträva efter och ta till vara på den mångfald som anställda och studenters olika bakgrund tillför.

## Religion eller annan trosuppfattning

Religionsfriheten är skyddad i den svenska grundlagen och fakulteten ska förbygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av religion eller annan trosuppfattning.

Resultatet från den studiesociala enkäten visar att ca 16 procent av studenterna i Umeå lagt märke till diskriminering etc. på grund av religion eller annan trosuppfattning. I Ultuna och Alnarp uppger ca sju procent av studenterna att de uppmärksammat diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning. I Skinnskatteberg upplever studenterna att det inte finns diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning.

Fakulteten ska aktivt motverka diskriminering som kan hänvisas till religion eller annan trosuppfattning samt främja en arbets- och studiemiljö som kännetecknas av respekt för allas livsåskådningar.

### Mål

- Samtliga anställda och studenter ska ha möjlighet att arbeta eller studera på lika villkor oberoende av religion eller annan trosuppfattning.

## Funktionsnedsättning

Funktionsnedsättning definieras enligt Diskrimineringslagen som ”varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå” (SFS 2008:567, 1 kap. 5§).

Funktionsnedsättningar kan märkas tydligt, till exempel olika typer av rörelsehinder, medan andra typer av funktionsnedsättningar kan upplevas mer ”osynliga”. Det kan till exempel röra sig om koncentrationssvårigheter, panikångest, allergier och dyslexi.

Studenter och anställda vid fakulteten för skogsvetenskap ska kunna arbeta och studera vid fakulteten på lika villkor. Det innebär exempelvis att lokalerna är utformade på ett sätt som är tillgängligt för alla studenter, anställda och besökare. Läs mer om tillgänglighet och funktionshinderspolitik på Myndigheten för delaktighet: [Myndigheten för delaktighet](#). Här kan du också ta del av öppna jämförelser som redovisar myndigheternas tillgänglighetsarbete, däribland SLU.

Från och med 1 januari 2015 införs bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning som ny form av diskriminering i diskrimineringslagen. Bristande tillgänglighet innebär att en person med funktionsnedsättning missgynnas därför att skäligen tillgänglighetsåtgärder inte gjorts för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning.

Att studenter ska kunna studera på lika villkor innebär också att studenter har möjligheter att få pedagogiskt stöd i undervisningen och att alla kan ta del av information på till exempel fakultetens hemsida.

Studenter vid SLU har rätt till ett individuellt anpassat stöd under sin studietid. Pedagogiskt stöd innefattar bland annat anteckningsstöd, inläst kurslitteratur, förlängd tentamenstid, extra handledning och teckenspråkstolk. Mer information om pedagogiskt stöd finns på studentwebben: [Studera med funktionsnedsättning](#)

Av studiesociala enkäten 2014 framkommer att omkring sex procent av fakultetens studenter har lagt märke till diskriminering som kan hänvisas till funktionsnedsättning.

### **Mål**

- Undervisning och examinationsformer anpassas för att öka tillgängligheten för studenter med funktionsnedsättning med bibehållen kvalitet och med utgångspunkt i kursmålen.
- Fakultetens lokaler ska vara tillgängliga för alla anställda, studenter och besökare.

## **Sexuell läggning**

Sexuell läggning definieras enligt diskrimineringslagen som ”homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning” (SFS 2008:567, 1 kap. 5§).

Enligt studiesociala enkäten 2014 upplever studenter att det frekvent förekommer diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling eller nedsättande kommentarer på grund av sexuell läggning. Ungefär 20 procent av fakultetens studenter i Umeå och Skinnskatteberg uppger att de lagt märke till diskriminering på grund av sexuell läggning. 10 procent av samtliga studenter i Alnarp och Ultuna uppger samma sak.

Alla ska känna sig välkomna att arbeta och studera vid fakulteten för skogsvetenskap och fakulteten ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning. Det innebär att fakulteten ska arbeta med att motarbeta homofobi och utmana heteronormen.

Heteronormen innebär att vi tar för givet att någon är heterosexuell och att det är det självklara och lämpliga sättet att leva. Den som tillhör den heterosexuella

normen har makt att bedöma vad som anses vara ”onormalt” och avvikande. Med heteronormen följer också uppfattningar om hur vi anser att kvinnor och män ska vara i förhållande till varandra. Genom att utmana heteronormen utmanar vi därför också begränsande normer rörande kvinnlighet och manlighet. Genom att anlägga ett normkritiskt perspektiv på hur vi talar med och om varandra och hur vi bedriver vår verksamhet, kan vi förebygga trakasserier och diskriminering och samtidigt verka för ett välkomnande och respektfullt arbets- och studieklimat.

### **Mål**

- Öka kunskap om normkritik och HBTQ-frågor bland studenter och anställda.

## **Ålder**

Anställda, studenter och sökande får inte diskrimineras eller trakasseras på grund av ålder. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, oberoende av uppnådd ålder.

DO:s rapport Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv lyfter fram rekryteringssituationer som specifikt kritiska ur ett diskrimineringsperspektiv. Både yngre och äldre personer kan diskrimineras i sådana situationer. Rapporten lyfter också fram skämt som anspeglar på ålder som en form av vardagsdiskriminering. Dessa kan riktas mot både yngre och äldre personer.

Fakulteten för skogsvetenskap ska aktivt arbeta för att förebygga diskriminering som har samband med ålder och verka för ett respektfullt arbets- och studieklimat.

### **Mål**

- Fakulteten ska motverka åldersdiskriminering och verka för lika villkor i hela rekryteringsprocessen.

## Handlingsplan för lika villkor 2015-2017

Åtgärder	Ansvarig	Tidsram	Budget	Uppföljning/kommentar
Fliken ”lika villkor” med tillhörande dokument på fakultetens internwebb översätts till engelska och uppdateras regelbundet. Lika villkorsrelaterad information återfinns även på programsidorna.	Lika villkorshandläggaren och fakultetens informatör.	2015-12-31		-
Skapa en informationsflyer om fakultetens lika villkorsplan som distribueras till studenter och anställda. Flyern finns på svenska och engelska och nås även via webben.	Lika villkorshandläggaren och lika villkorskommittén.	2016-06-30		-
Nya studenter får information om fakultetens lika villkorsarbete på studieinformationstillfället i början av terminen.	Lika villkorshandläggaren	2015-06-30	-	-
Instruktioner till stöd för arbetet med lika villkor på institutionsnivå. Det kan röra sig om checklista för chefer, stöd för genomlysning av utbildningsinnehåll, mall för handlingsplan, kartotek för case etc.	Lika villkorshandläggaren och lika villkorskommittén	Löpande	-	Behov kartläggs löpande.
Samtliga institutioner/enheter har en uppdaterad handlingsplan för lika villkor som innehåller mål och åtgärder. Denna handlingsplan inkluderar alla	Prefekt eller motsvarande	2015-06-30	-	Årlig slutrapport genom lika villkorshandläggaren.

verksamhetsgrenar och utgår från fakultetens mall för handlingsplan.				
Institutionernas arbete med lika villkor utifrån handlingsplanerna utvärderas och sammanställs årligen i en gemensam rapport.	Lika villkorshandläggaren och lika villkorskommittén	2015-12-31	-	Avrapportering till Fakultetsnämnden och berörda verksamhetsgrenar.
Lika villkorsfond med syfte att inspirera till lika villkorsaktiviteter på institution/enhetsnivå samt bland studenter. Kan vara både enstaka arrangemang och fortlöpande utvecklingsarbete.	Lika villkorshandläggaren och lika villkorskommittén	2015-06-30		Beslut av dekan efter beredning i Lika villkorskommittén.
Utbildningsinsatserna gällande lika villkor vidareutvecklas och tillgängliggörs för all personal.	Lika villkorshandläggaren	2015-12-31		Utvärderas senast 2016-12-31.
Utbildningsinsatserna gällande lika villkor för studenter utvärderas och utvecklas vidare.	Utbildningsledaren	2015-12-31	-	Utvärderas löpande
Utbildningssatsningarna inom ledningsstyrkt förändringsarbete fortsätter. Förslag till fortsatt utbildning tas fram för hela ledningsgruppen.	Lika villkorshandläggaren	2015-06-30	-	Utvärderas löpande
Utbildningsinsatser inom lika villkor tillgängliggörs för representanter i lika villkorskommittén.	Lika villkorshandläggaren	2015-06-30		Utvärderas löpande
Utveckla en fakultetsgemensam arbetsplatsenkät med inriktning mot lika villkor.	Lika villkorshandläggaren och lika villkorskommittén.	2016-06-30	-	-



Konkreta aktiviteter i syfte att integrera ett lika villkorsperspektiv i grundutbildningen tas fram.	Vice dekan GU, kursansvariga, utbildningsledaren och lika villkorshandläggaren	2015-12-31	-	Utvärderas löpande
Frågor gällande lika villkorsperspektivet i undervisningen finns med i samtliga kursutvärderingar och ligger till grund för den pågående utvecklingen av kursinnehåll. Kursutvärderingar med tillhörande kommentarer går studierektorerna direkt till känna.	Utbildningsledaren	2015-12-31	-	-
Lika villkor integreras i kurser på doktorandnivå. Kartläggning av förutsättningar för integrering.	Forskarutbildningsnämnden	2015-12-31	-	Utvärderas löpande
Fakulteten är delaktig i universitetsgemensamma och branschgemensamma nätverk och arrangemang gällande lika villkor.	Lika villkorshandläggaren	Löpande		Information om förestående arrangemang och rapportering i Lika villkorskommittén.
Skogssveriges hemsida fungerar som kunskapsplattform med möjlighet till erfarenhetsutbyte för aktörer inom det skogliga området.	Lika villkorshandläggaren	Löpande	-	-
Uppdragsutbildning för skogssektorn – behovsinventering och klarläggande av förutsättningar.	Göran Sjöberg och Gun Lidestav	2015-12-31	-	-
Exkursionsvärdar och externa aktörer som studenter möter inom ramen för utbildningen ska ha kunskap om diskrimineringslagstiftningen, fakultetens värdegrund och	Kursansvarig	Löpande	-	-

lika villkorsarbetet vid fakulteten.				
Framtagning av ett informationsmaterial som distribueras till företag innan besök. Materialet beskriver fakultetens lika villkorsarbete. Rutiner för förebyggande arbete och hantering av trakasseriärenden förtydligas.	Lika villkorshandläggaren	2016-06-30		-
Framtagande av föräldrapolicy för anställda, studenter och forskarstuderande.	Lika villkorshandläggaren	2015-12-31	-	-
Skogskurs för tjejer utvärderas.	Utbildningsledaren	2015-12-31	-	-
Enkätstudie riktad till forskarstuderande med syfte att bland annat undersöka orsaker till den ojämna könsfördelningen bland forskargruppen.	Lika villkorshandläggaren	2015-04-30	-	Överlämning och avrapportering till FUN-S
Särskilda skäl för avvikelser ska anges om inte handledargruppen innehåller en person av underrepresenterat kön.	Dekanan	Löpande	-	Utvärderas löpande
Ett lika villkorsperspektiv ska integreras i samtliga moment i rekryterings- och anställningsprocessen. Anställningsprofilen ska utformas på sådant sätt att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka anställningen.	Prefekt eller motsvarande	Löpande	-	Utvärderas löpande
Lärare av underrepresenterat kön ska prioriteras tills en jämn könsfördelning förekommer bland de lärare som de	Prefekt eller motsvarande	Löpande	-	Utvärderas löpande

facto undervisar.				
Beslut kring och förutsättningar för möjlighet till undervisning ses över och åtgärder föreslås.	Prefekt eller motsvarande	2015-12-31	-	-
”Doktorandpaketet” – en satsning för doktorander som bland annat behandlar stresshantering.	Maria Bergling	2015-12-31		Utvärderas efter genomförande
Seminarium/föreläsning, i samarbete med till exempel RFSL/HBTQ-studenterna.	Lika villkorshandläggaren och lika villkorskommittén	2015-12-31		Utvärderas efter genomförande
Information om och deltagande i Pridefestivalen.	Lika villkorshandläggaren och lika villkorskommittén.	2015-12-31		-
Söka möjligheter och former för att arrangera projektet Skogen som integrationsarena.	Dekan	2016-12-31		-
Information till nyanställda medarbetare från andra länder ska distribueras i god tid innan eventuell flytt och innan anställningen börjar (inom ramarna för introduktion till nyanställda).	Prefekt eller motsvarande	Löpande	-	-
Multireligiös almanacka/schemaverktyg som stöd till lärare och personal för att undvika att tentamen och andra viktiga händelser enbart planeras utifrån svenska helgdagar.	Lika villkorshandläggaren	2016-06-30		-
Alla studenter med funktionsnedsättning får det pedagogiska stöd de är berättigade till.	Funka	Löpande	-	Utvärderas löpande.

Säkerställa processen för pedagogiskt stöd genom dialog med studierektorerna.	Studie- och karriärvägledaren i Umeå.	2015-06-30	-	Utvärderas efter genomförande.
Fakultetens lokaler ska vara tillgängliga för alla anställda, studenter och besökare.	Avdelningen för infrastruktur (Infra)	Löpande	-	-
Utbildningsinsats för prefekter eller motsvarande i att rekrytera utan att diskriminera.	Personalenheten och fakulteten	2015-12-31		Utvärderas efter genomförande.

## Bilaga 1: Uppföljning av lika villkorsplan 2011-2013

Här presenteras en mål- och aktivitetsuppfyllning från föregående lika villkorsplan för S-fakulteten.

### Uppföljning – mål

Övergripande mål	Effektmål	Måluppfyllelse
Jämn könsfördelning bland studenter.	40 procent kvinnliga sökande till grundutbildningen.	27 procent kvinnliga sökanden (2013).
Ökad etnisk mångfald bland studenter.	Andelen inresande studenter ska öka med 25 procent. Antalet utresande studenter ska uppgå till 15 personer.	Andelen inresande studenter har inte ökat (2013). 12 stycken utresande studenter (2013).
Skapa ökad medvetenhet och kunskap om lika villkorsfrågor bland lärare och studenter.	80 procent av samtliga studenter och lärare ska ha genomgått någon typ av lika villkorsaktivitet 2012.	Under 2012 gavs utbildningen till samtliga studenter. 13 lärare genomgick utbildningen <i>Genus och jämställdhet – ett kunskapsområde med utmaningar för pedagogiskt ledarskap</i> .
Underlätta för studenter med funktionsnedsättning att tillgodogöra sig utbildningen.	-	-
Bibehålla jämn könfördelning bland	Andelen forskarstuderande av underrepresenterat	44 procent av andelen forskarstuderande är av

forskarstuderande.	kön ska uppgå till 40 procent. Andelen handledare av underrepresenterat kön ska uppgå till 20 procent.	underrepresenterat kön. Andelen handledare av underrepresenterat kön är ~22 procent (2014).
Öka kvinnors motivation att fortsätta forska efter doktorandtiden.	Andelen kvinnor som fortsätter forska efter disputationen ska öka.	-
Jämnare könsfördelning bland forskare.	Andelen nyrekryterade kvinnliga forskare ska uppgå till 40 procent.	18 procent av samtliga nyrekryterade forskare är kvinnor (2013).
Medarbetarna ska trivas och uppleva att de har en bra arbetsmiljö och arbetsförhållanden som upplevs som intressanta, jämställda och utvecklande.	-	-

### Uppföljning - åtgärder/aktiviteter<sup>3</sup>

Åtgärd/aktivitet	Uppföljning
Tjejkursen i Skinnskatteberg.	Fortsatt satsning. Utvärdering planeras.

<sup>3</sup> Ett flertal aktiviteter som kan knytas till arbetet med lika villkor men som inte återfinns i föregående plan har genomförts under de senaste åren. De flesta av dessa aktiviteter kan kopplas till målen om ökad jämställdhet mellan kvinnor och män vid fakulteten. Ett antal forskningsprojekt har avrapporterats eller initierats under perioden. Dessa syftar till att utveckla det branschgemensamma arbetet med jämställdhet och lika villkor samt att bredda branschens rekryteringsunderlag.

<p>Det skogliga basåret.</p>	<p>Central satsning för att främja jämn könsfördelning inom skogsmästarprogrammet. Sju av nio kvinnor som antogs till programmet 2013 kom in via det skogliga basåret.</p>
<p>Studentambassadörer.</p>	<p>I dagsläget anställs inte studentambassadörer. Studentperspektivet företräds av ledamöter från kåren i lika villkorskommittén.</p>
<p>Kompetenssatsning i jämställdhet för gymnasielärare, lektorer, exkursionsledare, forskare med flera.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utbildning i genuspedagogik för alla lärare.</li> <li>• Informationsmaterial riktat mot företag och andra inför studiebesök.</li> </ul>	<p>Projektet resulterade i en inspirations- och kompetensplattform på Skogssveriges hemsida. Denna är under fortsatt utveckling.</p> <p>Projektet resulterade även i informationsmaterialet ”Spegla dig” för användning inför studiebesök.</p>
<p>Samverkan med annan nationell och internationell utbildning genom avtal om utbyte.</p>	<p>Ombesörjes av ansvariga.</p>
<p>Riktade satsningar nationellt för att attrahera studenter med utländsk bakgrund på gymnasienivå.</p>	<p>Har inte genomförts.</p>
<p>Relaskoperingsprojektet – utbildning i genus och jämställdhet för studenter och lärare.</p>	<p>Utbildningspaketen lanserades 2012 och fortgår. En slutlig uppföljning av kompetensutvecklingens effekter planeras till 2015.</p> <p>Utbildningspaketen utvecklas fortlöpande.</p>
<p>Fortsätta att bekosta dyslexiutredningar för studenter på grund- och avancerad nivå.</p>	<p>Ombesörjes av ansvariga</p>
<p>Könsfördelningen i handledargruppen inom forskarutbildningen ska aktivt föras in som en del i diskussionen mellan dekanen och prefekterna när</p>	<p>Ombesörjes av ansvariga.</p>

handledare tillsätts.	
Initiera nätverksbyggande för forskarstuderande i samarbete med SLU centralt.	Har inte genomförts. Kursen ”Diamond Cutters” riktar sig till disputerade kvinnor och är en del i SLU:s centrala arbete med lika villkor.
Översyn av genusperspektivet i docentkursen.	Har inte genomförts.
Analys av hur forskar-/lärarkarriären (FLK) kommer att påverka könsfördelningen bland anställda.	Har inte genomförts.
Hänsyn ska tas till främjandet av jämställdhet och mångfald när nya ledamöter tillsätts i nämnder och kommittéer.	Ombesörjs av ansvariga.
Riktad satsning mot institutionerna i form av institutionsbesök för att diskutera lika villkorsplaner. Sammanställs och utvärderas och åtgärder föreslås löpande varje år.	Under ht. 2010 och vt. 2012 genomfördes institutionsbesök med tillhörande uppföljning och föreslaga åtgärder. Inga nya besök har gjorts sedan 2012. Nya institutionsbesök återfinns i aktuell plan.
Seminarier på institutionsbesök gällande lika villkor.	Ombesörjs av ansvariga.
Checklista för lika villkorsarbetet på institutionsnivå.	Har inte genomförts. Åtgärden flyttas till aktuell plan.



## Bilaga 2: Ärendehantering – diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Fakulteten för skogsvetenskap ska vara en arbets-och studieplats fri från diskriminering och trakasserier. Genom aktiva åtgärder och ett förebyggande arbete motverkas diskriminering och trakasserier. För att hantera eventuella trakasserier och diskriminering finns riktlinjer och rutiner som är till för att skydda våra mänskliga rättigheter och våra rättigheter att arbeta och studera på lika villkor.

### **För anställda**

Om du som anställd blir utsatt för trakasserier kan du vända dig till din närmaste chef, din fackliga organisation eller skyddsombud, SLU:s personalspecialister, jurister och företagshälsovården. Som doktorand kan du även vända dig till doktorandombudsmannen.

Din chef är skyldig att genast vidta och följa upp motverkande insatser när hen fått kännedom om tecken på diskriminering. Det krävs med andra ord inte en formell anmälan. SLU har skyldighet att utreda omständigheterna kring trakasserier/diskriminering och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

Samtliga anställda inom SLU har en skyldighet att anmäla till prefekt eller chefsjurist om det finns kännedom om att en student känner sig diskriminerad. Anställda med tystnadsplikt har en skyldighet att informera studenten om att hen har möjlighet att göra en anmälan.

### **För studenter**

Om du som student blir utsatt för trakasserier kan du i första hand vända dig till studierektorn som ansvarar för dina studier. Studierektorn har tystnadsplikt om du begär det. Studierektorn måste alltid fråga dig om du vill att ärendet ska föras vidare till prefekten. Studievägledare och personalkonsulenter har också tystnadsplikt om du begär det.

Du kan också vända dig direkt till prefekten. Prefekten är då skyldig att dokumentera ärendet och vidta åtgärder.

Du kan också vända dig direkt till chefsjuristen och göra en anmälan.

Diskrimineringslagen och dina rättigheter gäller också under praktik och i kontakt med externa aktörer.

### **Här kan du läsa riktlinjerna i sin helhet:**

[Riktlinjer vid misstanke om trakasserier av student](#)

[Riktlinjer vid misstanke om diskriminering och trakasserier av anställda](#)

## Bilaga 3: Definitioner

Definitioner och förklaringar är hämtade från DO och RFSL.

### **Diskriminering**

Diskriminering innebär att en person blir sämre behandlad än en annan person och att detta kan hänvisas till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Med direkt diskriminering menas att någon missgynnas genom att hen behandlas sämre än andra och att det har en koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Indirekt diskriminering är att behandla alla lika. Det kan röra sig om en bestämmelse, ett kriterium, ett förfaringsätt eller en rutin som framstår som neutral, men som i praktiken missgynnar en person på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.

### **Aktiva åtgärder**

Diskrimineringslagen består av två delar; dels ett förbud mot att diskriminera och dels ett krav på att arbetsgivare förebygger diskriminering genom aktiva åtgärder.

Aktiva åtgärder kompletterar individskyddet mot diskriminering och syftar till att upptäcka, förebygga och förhindra diskriminering. Aktiva åtgärder syftar med andra ord till att ändra de strukturer i verksamheten som kan leda till att någon blir diskriminerad.

### **Likabehandling**

Principen om likabehandling har sin grund i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948. Likabehandling innebär att högskolor bemöter alla studenter och sökande till högskolan på ett likvärdigt sätt. Genom att arbeta med likabehandling lägger högskolan grunden för en trygg studiemiljö fri från diskriminering.

### **Lika villkor**

Lika villkor är det samlade begrepp som SLU använder för arbetet med de lagstadgade diskrimineringsgrunderna. Lika villkorsarbetet omfattar både anställda och studenter.

### **Trakasserier**

Trakasserier är ett uppträdande som kränker en person och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är kränkande. Det kan handla om utfrysning, osynliggörande eller kränkande kommentarer.

### **Sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker en anställd eller student. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar och

bilder som anspelar på sex. Det är den som blir utsatt som avgör vad som är kränkande.

### **Kränkande särbehandling**

Begreppet kränkande särbehandling återfinns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och regleras inte i diskrimineringslagen.

Kränkande särbehandling innebär återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap, exempelvis mobbing. Skyddet mot kränkande särbehandling omfattar bara anställda. Till skillnad från skyddet mot trakasserier blir arbetsgivaren inte skyldig att betala ersättning till någon som utsätts för kränkande särbehandling.

### **Positiv särbehandling**

Positiv särbehandling syftar till att främja en jämnare fördelning mellan kvinnor och män i arbetslivet och vid antagning till högskolan.

Urvalet får inte ske med automatik utan ska göras efter en objektiv bedömning av meriter och personliga förhållanden i varje fall. Skillnaden i meriter får inte var för stor och tillämpningen av positiv särbehandling ska sammantaget leda till en positiv effekt, även om enskilda sökande drabbas.

Kvotering, det vill säga att på förhand bestämma att en viss andel antagna till en anställning eller utbildning ska ha en viss egenskap, är inte tillåtet.

### **Normer**

Normer är oskrivna regler, förväntningar och ideal som handlar om vad som anses vara positivt, önskvärt och fördelaktigt och vad som inte är det. Normer är situationsberoende, föränderliga över tid och formas utifrån maktförhållanden.

### **Heteronormen**

Heteronormen är en föreställning att alla är heterosexuella och att detta är det självklara och önskvärda sättet att leva. En av utgångspunkterna är förväntningar om kvinnlighet och manlighet som varandras motsatser och komplement.

Heteronormativitet handlar om makt. Den som tillhör den heterosexuella normen har privilegiet att vara något mer än sin sexuella läggning och har även makten att bedöma vad som är annorlunda och icke önskvärt. De som överskrider gränser för heterosexualitet uppfattas som avvikande.

### **Cisperson**

Cisperson kallas den som upplever sig själv och som upplevs av andra ha en könsidentitet som överensstämmer med det juridiska och biologiska könet.

### **Transperson**

Transpersoner är människor som genom sina könsuttryck och/eller könsidentiteter

bryter mot normen att det finns två kön och samhällets förväntningar om hur kvinnor och män förväntas vara, se ut och bete sig.

### **HBQ**

HBQ är ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner samt andra personer som bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och könsuttryck.

## Bilaga 4: Referenser

de los Reyes, P. (2007). *Att segla i motvind – en kvalitativ undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Diskrimineringslag 2008:567.

Diskrimineringsombudsmannen. (2012). *Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv*.

Diskrimineringsombudsmannen och RFSL. (2010). *Höra hemma – om transpersoner*.

do.se

*Framtida utmaningar – SLU:s strategi 2013-2016* (2013).

*Handlingsplan för lika villkor 2014*, Dnr. SLU ua Fe. 2014.2.5.5-311, Personalenheten

hbtqstudenterna.se

mfd.se

*Riktlinjer vid misstanke om diskriminering och trakasserier av anställda enligt diskrimineringslagen*, Dnr. SLU.ua.Fe.2012.1.0-44, fastställd av rektor 2011-01-30, SLU.

*Riktlinjer vid misstanke om trakasserier av student enligt Diskrimineringslagen*, Dnr, SLU ua Fe.2011.2. 1-2909, fastställd av rektor 2011-09-12, SLU.

*Studiesociala enkäten*. (2014).

*Värdegrund för SLU*, Dnr. SLU ua 2013.1.1.1-2727, fastställd av styrelsen 2013-06-20, SLU.

Sveriges förenade HBTQ-studenter – SFQ. (2013). *Avslöja heteronormen!*

*Sveriges lantbruksuniversitets årsredovisning 2013*.