



Sakområde: Jämställdhet och lika villkor

Dokumenttyp: Årligen återkommande planerings- och styrdokument	Beslutsdatum: 2022-04-05
Beslutsfattare: Dekan	Träder i kraft: 2022-04-05
Avdelning/kansli: LTV-fakultetens kansli	Giltighetstid: 2022-12-31
Handläggare: Anna Tengstam	Bör uppdateras före: 2022-12-31

Bilaga till: SLU.ltv.2022.1.1.1-182

Handlingsplan för arbetet med jämställdhet och lika villkor vid LTV- fakulteten 2022

Giltighetstid

Handlingsplanen gäller för 2022.

Samverkan

Planen har utarbetats av LTV-fakultetens kommitté för jämställdhet och lika villkor där medarbetare, studenter och personalorganisationer finns representerade. Förberedande arbete har gjorts av en av kommittén utsett arbetsgrupp.

Ansvar

SLU:s styrelse och rektor har ett övergripande ansvar för lika villkors-arbetet. Dekan och fakultetsdirektör ansvarar för ett aktivt lika villkors-arbete innefattande planering, förankring och att uppföljning bedrivs på alla nivåer inom fakulteten i såväl det dagliga arbetet som i den strategiska planeringen. Fakultetens chefer är ansvariga för att driva och integrera lika villkorsfrågor inom sin verksamhet samt att genom ord och handling visa att det är ett viktigt område.

Alla anställda och studenter vid SLU ska vara delaktiga i att åstadkomma en god arbets- och studiemiljö utifrån ett lika villkors-perspektiv.

Definitioner

I begreppet ”lika villkor” ingår jämställdhet, mångfald och likabehandling av anställda och studenter i högskolan. Med begreppet ”lika villkor” avses här att alla

anställda, studenter och sökande ska ges lika villkor. Arbetet utgår från aktuella regeringsuppdrag och lagstiftning på området. Enligt diskrimineringslagen är diskrimineringsgrunderna följande: kön, sexuell läggning, könsidentitet och - uttryck, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt ålder.

Fokusområden och åtgärder

A. Jämställdhetsintegrering

Gruppens förslag är att vi utreder hur vi kan få lärare att beakta likabehandlingsfrågor i större utsträckning i det dagliga arbetet. De åtgärder som vidtagits inom pilotprojektet på LMP kan möjligen användas som inspiration. Det är viktigt att alla medarbetare inom fakulteten beaktar likabehandlingsfrågor i sitt arbete. Som ett led i detta kommer vi genomföra och erbjuda följande åtgärder, angivna i prioriteringsordning:

- Bjud in alla prefekter och enhetschef till arbetsmöte med JLV-handläggare. Syftet är att förtydliga för institutionerna och enheten för SoU vilket ansvar de har för arbetet med aktiva åtgärder, och vad fakulteterna (och JLV-rådet) förväntar sig i form av dokumenterat arbete under ett verksamhetsår. Det blir även en slags uppföljning från liknande möte som hölls 2020.
- Säkerställa att institutionerna och enheten för SoU tar med ett jämställdhetsperspektiv i budgetunderlaget genom dialog med prefekterna och enhetschefen, förslagsvis i JLV-kommittén.
- Informera institutionerna och enheten för SoU om exceldokumentet ”åtgärdsplan”, där de på ett enkelt sätt kan arbeta samordnat med arbetsmiljö- och likavillkorsfrågor.
- Utbildning för lokala samverkansgrupper pågår och kommer fortsätta. Samtliga lokala samverkansgrupper kommer ha genomfört SLU:s utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete och normer under våren 2022.
- Institutionerna och enheten för SoU kommer erbjudas genomgång av rekryteringsprocessen. I denna genomgång ska särskild vikt läggas vid jämställdhetsperspektivet.

B. Kunskapsspridning/kompetenshöjning hos medarbetare

Vi behöver fortsätta arbeta med att ge anställda kunskap inom JLV-området. Detta avser kunskap om diskrimineringslagen, dess innehåll och universitetets arbete med lika villkor, vilka rutiner som gäller vid misstanke om diskriminering eller trakasserier och var dessa finns. Vi ska också fortsatt betona att det råder nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling. Under 2021 gjordes en nanoutbildning för chefer och medarbetare. Vi kommer inom ramen för kunskapsspridning att genomföra följande åtgärder under 2022 (åtgärderna är angivna i prioritetsordning):

- Ta fram ett tydligt introduktionsdokument om JLV-arbetet som lämnas över och gås igenom med nyanställda. Alternativt en nano-utbildning med samma fokus riktad till nyanställda.
- Föreläsningar som kan användas som diskussionsunderlag på institutionerna och enheten för SoU. Fokus ska särskilt läggas på härskartekniker.
- Vi kommer fortsätta använda SFAD-spel och erbjuda det i de lokala samverkansgrupper där de inte genomförts tidigare. Även institutioner och enheten för SoU som helhet erbjuds att spela spelet.
- Utbildning/workshop kring feedback och feedback-övning
- Workshop/diskussionsforum norminriktat
- Uppmana lärare att gå epu-utb och se det som meriterande

C. Kunskapsspridning/kompetenshöjning bland studenter

Förslag på åtgärder, angivna i prioritetsordning:

- Vi undersöker om det är praktiskt genomförbart att använda SFAD-spelet med studenter. Om det är möjligt kommer det att testas under året.
- Vi bjuder in kårstyrelserna till samtal om JLV-frågor för att höra hur de arbetar med lika villkor och informera om det stöd som finns.
- Undersöka om vi kan vara med och anordna en norminriktad workshop som utåt sett ordnas av studentkårerna för att nå fler studenter.

D. Lantmästarprogrammet

Det pågår ett utvecklingsarbete inom jämställdhet- och lika villkor med utvecklingsinsatser kopplade till lärare. Den arbetsgrupp som arbetar med det projektet ska fortsätta följa fastslagen genomförandeplan vilken sträcker sig till och med 2022.¹

E. Kompetensutveckling i kommittén

Vi kommer prova att ge ledamöterna mindre uppgifter mellan kommitténs möten, till exempel att läsa en artikel. Syftet är att vi ska få input till nya diskussioner och idéer.

F. Kommitténs sammansättning

Kommitténs sammansättning ska utvärderas med hänsyn till framförallt mångfald men även antalet ledamöter. Det är viktigt att kommittén får information och frågor som speglar den mångfald som finns i verksamheten. En åtgärd skulle kunna vara att inrätta kontaktpersoner på institutionerna.

¹ Genomförandeplan för utvecklingsarbete inom jämställdhet och lika villkor gällande utbildning (ltv.2021.1.1.1-325)

G. Språk

Både svenska- och engelskakurser har diskuterats i kommittén vid flera tillfällen. Vi ser att parallellspråkigheten (svenska/engelska) på SLU orsakar svårigheter åt två håll (både för svensktalande och engelsktalande medarbetare och studenter). Vi kommer därför undersöka om det finns möjlighet att återinföra engelskakurser. Erbjudande om kurser i svenska språket under 2022 har gått ut till medarbetarna. Vi uppmanar till deltagande i språkkurser.

H. Uppföljning

Varje åtgärd ska följas upp separat i den mån det är möjligt.

Denna handlingsplan ska stämmas av vid varje kommittémöte samt följas upp vid det sista kommittémötet under 2022.