



Sakområde: Personal, arbetsmiljö och lika villkor

Dokumenttyp: Årligen återkommande planerings-
och styrdokument
Beslutsfattare: Dekan
Avdelning/kansli: LTV-fakultetens kansli
Handläggare: Anna Tengstam

Beslutsdatum: 2024-02-22
Träder i kraft: 2024-02-23
Giltighetstid: 2025-02-22
Bör uppdateras före: 2025-02-22

Handlingsplan för arbetet med jämställdhet och lika villkor vid LTV- fakulteten 2024

Samverkan

Planen har utarbetats av LTV-fakultetens kommitté för jämställdhet och lika villkor där medarbetare, studenter och personalorganisationer finns representerade.

Syfte

Handlingsplanen avser att underlätta arbetet med jämställdhet och lika villkor genom att tydliggöra vad som förväntas av enheter och institutioner vid fakulteten samt ge konkreta förslag på stödinsatser.

Utgångspunkter

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

Handlingsplanen utgår från aktuella regeringsuppdrag ([jämställdhetsintegrering](#)) och lagstiftning ([Diskrimineringslagen](#)¹) inom området samt universitetets styrdokument och strategiska måldokument som här utgörs av: [SLU:s handlingsplan för arbetet med jämställdhet 2022-2025](#), [SLU:s strategi](#) och [LTV-fakultetens strategi för 2021-2025](#).

Ansvar

SLU:s styrelse och rektor har ett övergripande ansvar för lika villkorsarbetet. Dekan och fakultetsdirektör ansvarar för ett aktivt lika villkorsarbete innefattande

¹ Enligt diskrimineringslagen har SLU rollen som arbetsgivare i förhållande till anställda (inklusive de doktorander som är anställda) och som utbildningsanordnare i förhållande till studenterna (inklusive doktorander som inte är anställda enligt Högskoleförordningen kap 5, dvs forskarstuderande inkluderar även de som doktorerar med stipendium).

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.

Stödfunktioner

Följande funktioner har i uppdrag att stödja fakulteten och dess verksamheter:

Fakultetsövergripande nivå: Kommittén för jämställdhet och lika villkor (JLV) är ett forum på fakultetsnivå för information, planering och uppföljning av fakultetens systematiska arbete med aktiva åtgärder och jämställdhet.

Fakultetskansliet: JLV-handläggare har i uppdrag att stödja fakultetsledningen och institutioner/motsvarande enheter i det operativa och systematiska arbetet med aktiva åtgärder och jämställdhet.

Lokal nivå: institutionens/motsvarande enhets samverkansgrupp för systematiskt arbetsmiljöarbete, säkerhet och lika villkor är ett stöd för prefekter/motsvarande chefer i arbetet med aktiva åtgärder på institutionen/motsvarande enhet. Om lokal JLV-kontaktperson finns ska den ingå i den lokala samverkansgruppen.

Fokusområden och aktiviteter enligt SLU:s handlingsplan

SLU identifierat två huvudsakliga inriktningar för arbetet med jämställdhetsintegrering: jämställda karriärvägar och jämställd utbildning. Inom ramen för dessa två övergripande inriktningar har en rad delmål identifierats.²

Inriktningen jämställda karriärvägar är indelad i undergrupperna *jämställda villkor*, *resursfördelning* samt *rekrytering och fördelning av uppdrag*. I SLU:s handlingsplan finns inga konkreta aktiviteter inom rekrytering och fördelning av uppdrag som ska utföras på institutioner och enheter. Nedan sammanfattas de aktiviteter/åtgärder som ska utföras på lokal nivå inom båda inriktningarna.

² Se utförlig beskrivning av inriktningarna och delmålen i [SLU:s handlingsplan för arbetet med jämställdhet 2022-2025](#).

1. Jämställda karriärvägar

Jämställda villkor

Åtgärd	Ansvarig/med stöd av	Förväntade långsiktiga resultat	Indikatorer
<p>Chefer ska identifiera och åtgärda brister i den akademiska kulturen och strukturen som rör makt och normer, till exempel vad gäller fördelning av arbetsuppgifter.</p> <p>Arbetet kan med fördel integreras med det systematiska lika villkorsarbetet.</p>	<p>Chef/ fakulteternas JLV-handläggare, samverkansgrupper institutionsnivå eller motsvarande.</p>	<p>Ökad kännedom om hur normer och villkor inom den akademiska kulturen tar sig uttryck vid SLU samt ökade förutsättningar för jämställda karriärvägar.</p>	<p>Medarbetarundersökningen</p>

Resursfördelning

Åtgärd	Ansvarig/med stöd av	Förväntade långsiktiga resultat	Indikatorer
<p>Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i budgetarbetet och utvecklas löpande.</p>	<p>Fakulteterna/ Planeringsavdelningen, fakulteternas JLV-handläggare.</p>	<p>När ekonomiska beslut tas finns information och kunskap om jämställdhetseffekter. Önskat resultat på lång sikt är en jämställd resursfördelning.</p> <p>Lika möjligheter till meritering oavsett kön.</p>	<p>Jämställdhetsperspektiv diskuterats vid fakulteternas budgetdialoger.</p> <p>Indikatorerna kopplade till jämställdhetsbudgetering i ledningssystemet.</p>

2. Jämställd utbildning

Inom inriktningen jämställd utbildning finns det också åtgärder i SLU:s handlingsplan som ska utföras lokalt.

Jämställdhet i utbildningens innehåll och genomförande

Åtgärd	Ansvarig/med stöd av	Förväntade långsiktiga resultat	Indikator
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 universitetsgemensamma JLV-kurs.	Prefekt		

Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Som arbetsgivare och utbildningsanordnare har SLU ett ansvar att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter i vår verksamhet. Det framgår av diskrimineringslagen och kallas aktiva åtgärder.

Arbetet med aktiva åtgärder ska göras fortlöpande och systematiskt i fyra steg (undersökning - analys - åtgärder - uppföljning). I vår roll som arbetsgivare ska vi samverka med arbetstagarerna/facken, och i rollen som utbildningsanordnare ska vi samverka med studentrepresentanterna. Arbetet ska dokumenteras.

Arbetet med aktiva åtgärder på lokal nivå genomförs i institutionernas och enheternas lokala samverkansgrupper. Det finns stödmaterial och information på interna och externa webbsidor.³

Följande områden ska årligen undersökas i rollen som *arbetsgivare*

- arbetsförhållanden
- löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- möjligheter att förena arbete med föräldraskap

Följande områden ska årligen riskbedömas i rollen som *utbildningsanordnare*

- antagnings- och rekryteringsförfarande

³ [Arbeta förebyggande mot diskriminering | Medarbetarwebben \(slu.se\)](#)

- undervisningsformer och organisering av utbildningen
- examinationer och bedömningar av studenternas prestationer
- studiemiljö
- möjligheter att förena studier med föräldraskap

Vissa områden kan det vara svårt att undersöka som institution eller enhet, men utgångspunkten är att alla områden ska undersökas i den mån det är möjligt. Därefter ska de risker som upptäckts analyseras, vid behov åtgärdas och slutligen ska arbetet följas upp.

Under 2024 genomför SLU en medarbetarundersökning. När undersökningen är genomförd ska resultaten analyseras utifrån det arbetssätt som beskrivs i Diskrimineringslagen avseende aktiva åtgärder.

Åtgärd	Ansvarig/med stöd av	Förväntade långsiktiga resultat	Indikator
Institutioner och enheter ska följa upp resultaten av den medarbetarundersökning som genomförs under 2024 med särskilt fokus på de frågor som rör diskriminering och lika villkor.	Prefekt/enhetschef med stöd av lokala samverkansgruppen. Stöd från JLV-handläggare vid behov.	Kunskap om och analys av hinder och risker vilket möjliggör att relevanta åtgärder för att främja lika villkor i den egna verksamheten vidtas.	Medarbetarundersökningen

Stödinsatser och aktiviteter

Nedan presenteras förslag på stödinsatser och aktiviteter som kan genomföras på LTV-fakulteten inom ramen för arbetet med jämställdhet och lika villkor med syfte att uppfylla de skyldigheter som vi har enligt lag och regeringsuppdrag. Listan bör ses som en exempellista och är därmed inte uttömmande. Ytterst bör de behov som identifierats vid respektive institution eller enhet styra vilka åtgärder som ska vidtas. Vid behov av stöd uppmanas chefer och ansvariga att kontakta fakultetens JLV-handläggare.

A. Aktiva åtgärder: undersökningsmomentet

Fakulteterna vid SLU har gemensamt köpt en enkät som tagits fram av Malmö mot diskriminering⁴. Enkäten kan genomföras vid institutioner och enheter för att undersöka risker för diskriminering och hinder i verksamheten (steg 1 i det systematiska arbetet med aktiva åtgärder). Den genomförs i strukturerad form med inledande information, genomförande av undersökningen samt efterföljande gruppdiskussioner som är tänkta att bidra till analys av resultatet (steg 2). Syftet är att resultaten ska utgöra ett underlag för det fortsatta arbetet i den lokala samverkansgruppen.

Undersökningen erbjuds alla institutioner och enheter. Institutionen för biosystem och teknik har anmält intresse att vara först ut att prova konceptet under våren 2024.

B. Utbildning av lokala samverkansgrupper

För några år sedan genomfördes SLU:s utbildning för lokala samverkansgrupper av samtliga lokala samverkansgrupper vid LTV. Det har nu gått en tid och både chefer och övriga representanter har delvis bytts ut.

Utbildningen syftar till att ge information om våra skyldigheter och hur arbetet med lika villkorsfrågor och arbetsmiljö kan integreras i de lokala samverkansgrupperna. Utbildningen kan anpassas efter institutionens eller enhetens specifika behov.

C. SFAD-spelet

SFAD står för systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering. SFAD-spelet är framtaget av SFAD-teamet vid Lunds universitet. Spelet kan användas i arbetsgrupper som ett verktyg för att prata om risker och förebyggande åtgärder mot diskriminering och kan utgöra ett stöd i arbetet med aktiva åtgärder.

Spelet har erbjudits och spelats i olika konstellationer vid LTV-fakulteten under 2022 och 2023. Insatsen erbjuds fortfarande, kontakta JLV-handläggare vid intresse. Spelet erbjuds också studenter och studentkårer.

D. Bystander intervention training

Bystander intervention training är en metod som sätter betraktaren i fokus och pekar på möjligheter att som betraktare på olika sätt förebygga och hindra att en

⁴ Malmö mot Diskriminering är en ideell organisation och en av arton antidiskrimineringsbyråer i Sverige. Byråernas uppdrag styrs av *Förordning om statligt stöd för verksamheter som förebygger och motverkar diskriminering* (2002:989)

potentiell farlig situation utvecklas. Det handlar inte om att utsätta sig själv för fara utan att hitta andra verktyg för att göra skillnad.

Liknande training är integrerad i introduktionen av vissa program vid Chalmers. Med inspiration från den satsningen har NJ-fakulteten erbjudit bystander intervention training vid flera tillfällen under 2023.

Bystander intervention training kommer initialt erbjudas alla studenter i samarbete med biblioteket. Det kommer ske vid två tillfällen under våren 2024. Bystander intervention training erbjuds också till institutioner och enheter vid LTV-fakulteten.

E. Synas för studenter

Studentperspektivet och input från studenter är en viktig del i arbetet med lika villkor och för att kunna fullgöra våra lagstadgade skyldigheter som utbildningsanordnare.

Vi ser ett behov av att synas för studenterna och öka samverkan med kårerna. Ett förslag på aktivitet är att JLV-handläggare regelbundet närvarar när kårerna har öppet hus. En annan åtgärd är att be kårerna bjuda in JLV-handläggare till ett eller ett par kårmöten.

F. Kurs för undervisande personal: *För ett inkluderande universitet*

Som ett led i arbetet med att skapa en jämställd utbildning har enheten för pedagogisk utveckling (EPU) och JLV-gruppen vid SLU tagit fram en kurs som vänder sig till all undervisande personal. Syftet är att ge utrymme för reflektion men också att få praktiska verktyg kring hur undervisningen kan bli mer inkluderande och hur du integrerar dessa frågor i undervisningen i progression genom hela utbildningen. Kursen ges på plats i Uppsala den första dagen och därefter via zoom vid två ytterligare tillfällen. Kursen motsvarar sammanlagt 1 vecka heltidsarbete.

Prefekter och övriga chefer uppmanas att uppmuntra lärare att gå kursen.

Uppföljning

I slutet av året bör institutionerna och enheterna lämna en skriftlig redogörelse till lika villkorshandläggare och dekan om hur av arbetet med aktiva åtgärder har gjorts på institutionsnivå. Detta, så att arbetet kan utvärderas sett till hela fakulteten. Arbetet kan med fördel dokumenteras i den SLU-mall i excel som är framtagen för gemensam dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder och

systematiskt arbetsmiljöarbete. Syftet är främst att säkerställa att alla institutioner och enheter arbetar efter den lagstadgade processen.