



SLU 40 YEARS OF SCIENCE AND EDUCATION FOR SUSTAINABLE LIFE

**40**

1977  
2017

**#slu40**



# Jämställdhetsintegrering vid SLU



SLU ska verka för att nå de  
jämsställldhetspolitiska målen  
med jämsställldhetsintegrering  
som metod



# Jämställdhetspolitikens inriktning

Regeringens jämställdhetspolitik tar sin utgångspunkt i en kunskap och förståelse om att kön och makt skapas och upprätthålls strukturellt i alla delar av samhället. Kön har en grundläggande betydelse för en människas möjlighet och villkor, på individ-, organisations- och samhällsnivå, i livets alla skeden.

Makt, mål och myndighet

- feministisk politik för en jämställd framtid
- Regeringens skrivelse 2016:17:10

# Svensk jämställdhetspolitik

**Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv**

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

# Jämställdhetsintegrering

Huvudsaklig strategi för att genomföra Sveriges jämställdhetspolitik

”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”

- Europarådet

## Jämställdhetsintegrering

- Målstyrt -  
jämställdhetspolitiska  
mål
- Förändra strukturer
- Intersektionalitet
- Verksamhetsgenomgripande förändringsprocess
- Befintliga styr- och uppföljningssystem

## Lika villkorsarbete

- Lagstyrt –  
diskrimineringslagen
- Motverka diskriminering  
av individer
- Diskrimineringsgrunder
- (ofta) avgränsade  
aktiviteter
- Systematisk  
dokumentation

# Plan för jämställdhetsintegrering 2017- 2019

- Utvecklingsbehov, mål och aktiviteter
- Beskrivning över hur jämställdhet ska bli en del i ordinarie verksamhet
- 15 maj 2017

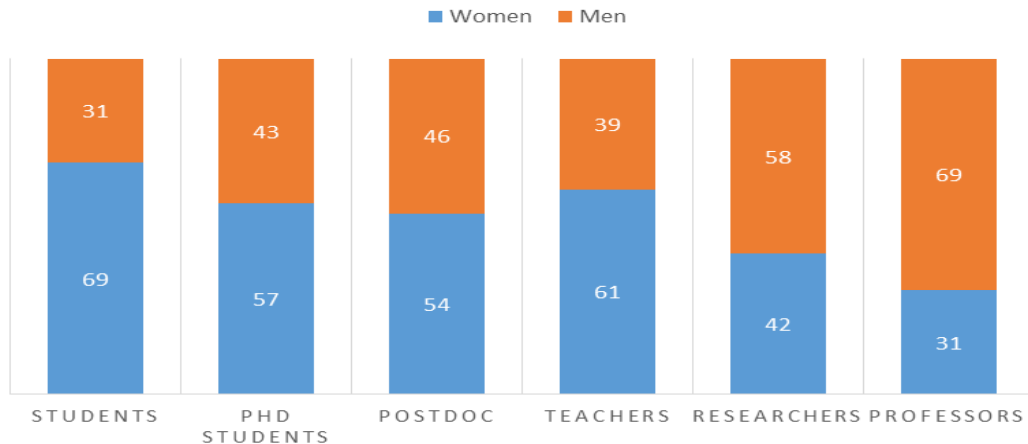


# Process

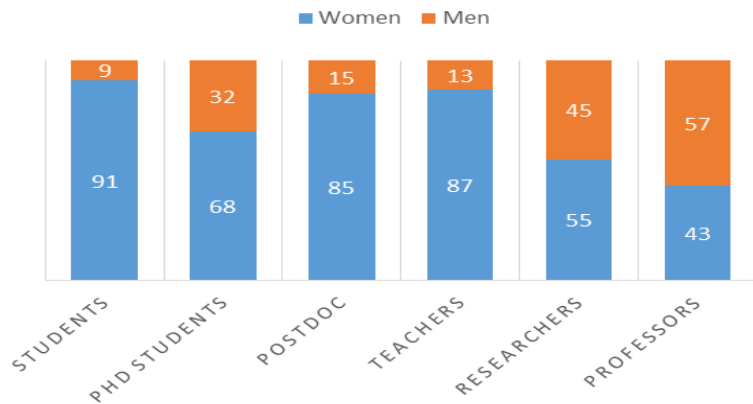
- Fokus: SLUs handlingsutrymme kopplat till övergripande problembild – problemdrivet arbetssätt.
- Workshops, referensgrupper och frågeställningar.

UTVECKLINGSBEHOV	MÅL		INSATSOMRÅDEN	
<p><b>Övergripande problem</b></p> <p>Anställningsvillkor och karriärvägar inom akademien präglas av ojämställda strukturer och normer som får konsekvenser för kvinnors och mäns karriärutveckling.</p>	<p>Lokalt problem</p> <p>De akademiska karriärvägarna vid SLU kantas av villkor som får skilda konsekvenser för kvinnor och män.</p>	<p>Övergripande mål</p> <p>Kvinnor och män vid SLU har jämställda arbetsvillkor och lika möjligheter till karriärutveckling.</p>	<p>Delmål</p> <p><b>Rekrytering</b> SLU har god kunskap om den akademiska karriären ur ett jämställdhetsperspektiv och motverkar könsbias i berednings- och bedömningsprocesser.</p> <p><b>Resursfördelning</b> SLU främjar jämställd resursfördelning genom ett utvecklat system för genus- och jämställdhetsanalys av anslagsfördelningen.</p> <p><b>Förutsättningar för förändringsarbete</b> SLU driver ett strategiskt och operativt arbete riktat mot tydligt definierade jämställdhetsproblem.</p>	<p><b>Rekrytering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Översyn av riktlinjer etc. vid handledning, rekrytering och bedömning.</li> <li>• Översyn av rutiner vid rekryteringar till högre akademiska tjänster.</li> <li>• Utbildningsinsatser gällande jämställd rekrytering till prefekter samt LFN.</li> <li>• Kartläggning och åtgärdsförslag gällande avhopp längs den akademiska karriären.</li> </ul> <p><b>Resursfördelning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utveckla ett system för kartläggning och analys av SLU:s system för resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv.</li> </ul> <p><b>Förutsättningar för förändringsarbete</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Översyn av könsuppdelad statistik och förutsättningar för genusmedvetna analyser.</li> <li>• Tydliggöra jämställdhetsperspektivet i styrande dokument.</li> <li>• Behovsinventera eventuellt processtöd för ansvariga i utvecklingsarbetet.</li> <li>• Utveckla kompetenshöjande insatser för chefer och ledare.</li> <li>• Utarbeta organisation gällande jämställdhet och lika villkor.</li> <li>• Erbjud grundläggande utbildning inom genusområdet.</li> <li>• Skapa webbportal gällande SLU:s jämställdhetsarbete.</li> </ul>

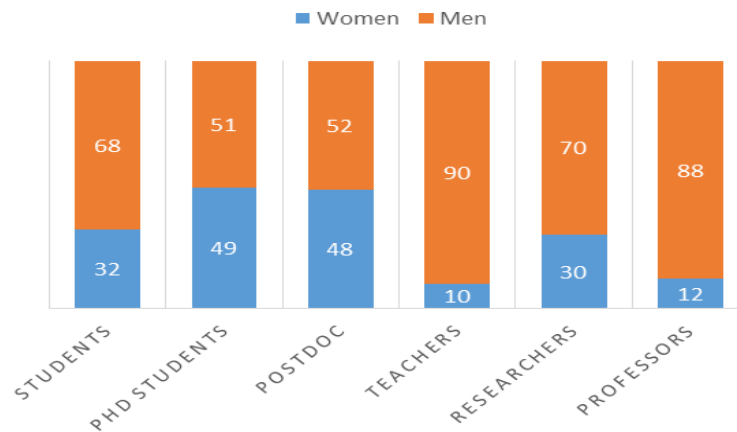
## GENDER BALANCE AT SLU (TOTAL)



## GENDER BALANCE AT THE FACULTY OF VETERINARY MEDICINE AND ANIMAL SCIENCE



## GENDER BALANCE AT THE FACULTY OF FOREST SCIENCES



Fokusområde 2: Utbildning				
UTVECKLINGSBEHOV		MÅL		AKTIVITETER/INSATSOMRÅDEN
<p>Övergripande problem</p> <p>Arbetsmarknaden och utbildningssektorn är könssegregerade vilket skapar och upprätthåller ojämställdhet.</p>	Lokalt problem	Övergripande mål	Delmål	
	<p>Könssegregering inom SLU:s utbildningsprogram samt begränsande normer i studiemiljön skapar och upprätthåller ojämställda villkor.</p>	<p>Studenter vid SLU har jämställda villkor. De har också den kunskap och de verktyg som krävs för att främja jämställdhet i studiemiljön, i arbetslivet och i samhället.</p>	<p><b>Studentrekrytering</b> Studentrekryterings arbete med breddad rekrytering skapar goda förutsättningar för att förändra könsbundna studieeval. Begränsande normer i studiemiljön uppmärksammas och motarbetas.</p> <p><b>Genus och jämställdhet i undervisningens innehåll och utformning</b> Utbildningen ger de kunskaper om genus och jämställdhet som krävs och undervisningens genomförande problematiseras ur ett jämställdhetsperspektiv.</p> <p><b>Förutsättningar för undervisande personal</b> Undervisande personal har goda förutsättningar att integrera kunskap om genus i såväl kunskapsstoffet som i undervisningens genomförande.</p>	<p><b>Studentrekrytering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Översyn av genus- och jämställdhetsperspektivet inom arbetet med studentrekrytering.</li> <li>• Kartläggning av begränsande normer i studiemiljön och förslag på åtgärder.</li> </ul> <p><b>Genus och jämställdhet i undervisningens innehåll och utformning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jämställdhetsindikatorer ingår i uppföljningsarbetet inom kvalitetsarbetet.</li> <li>• Frågor gällande genus- och jämställdhet ingår i självvärderingen.</li> </ul> <p><b>Förutsättningar för undervisande personal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Översyn och utveckling av de högskolepedagogiska kurserna.</li> <li>• Kunskapsstöd till personal som ansvarar för att tolka, bearbeta och omsätta mål på olika nivåer.</li> </ul>

# Och nu då?

- Övergripande organisation för jämställdhetsarbetet
- Ansvarstilldelning enligt gällande delegation och inom ramarna för ordinarie processer

# Diskussion – förutsättningar och behov