



Sakområde: Lika villkor / lika behandling

Dokumenttyp: Årligen återkommande planerings-
och styrdokument

Beslutsfattare: Dekan

Avdelning/kansli: NJ-fakultetens kansli

Handläggare: Malin Ekström

Beslutsdatum: 2021-11-19

Träder i kraft: 2021-11-19

Giltighetstid: 2022-12-31

Bör uppdateras före: 2022-12-31

Handlingsplan för arbetet med jämställdhet och lika villkor vid NJ-fakulteten 2021/2022

1 Samverkan

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

Planen utgör ett komplement till fakultetens verksamhetsplan avseende aktiviteter kopplat till jämställdhet och lika villkor.

Vidare ersätter planen Strategi för lika villkor vid NJ-fakulteten 2015-2016.

2 Övergripande beskrivning av fakultetens handlingsplan

För att underlätta fakultetens och dess institutioners/motsvarande enheters arbete att omvandla aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen utifrån identifierade behov och risker har fakultetens JLV-kommitté uppdragits att ta fram en handlingsplan för jämställdhet och lika villkor.

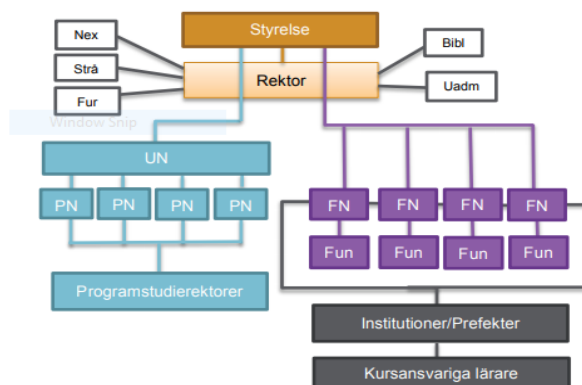
Syftet med handlingsplanen är dels att bidra till tydligare rutiner och arbetssätt för att dokumentera och följa upp arbetet och dels att skaffa oss mer kunskaper om läget inom fakulteten och institutionerna för mer effektiva åtgärder och insatser. Handlingsplanen uppdateras årligen.

3 Utgångspunkt och 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.¹ Fakultetens handlingsplan utgår från aktuella regeringsuppdrag ([jämställdhetsintegrering](#)) och lagstiftning ([Diskrimineringslagen](#)) inom området samt universitetets styrdokument och strategiska måldokument som här utgörs av: [Åtgärdsplan för jämställdhetsintegrering](#) liksom [SLU:s strategi](#) och [NJ-fakultetens strategi](#).

SLU:s kvalitetssäkringssystem av utbildning innehåller delar som kopplar till arbetet med jämställdhet och lika villkor.² Arbetet med kvalitetssäkring av utbildning vid universitetet tillhandahåller på så sätt också en infrastruktur, se bild nedan, som bidrar till såväl universitetets som fakultetens arbete med jämställdhet och lika villkor.

Ansvar för kvaliteten i utbildningen sammanfattas i nedanstående figur.



Förkortningar: UN= Utbildningsnämnden, PN= Programnämnd, FN: Fakultetsnämnd, Fun: Forskarutbildningsnämnd, Nex: Nämnden för antagning av excellenta lärare, Strå: Studiesociala rådet, Fur: Forskarutbildningsrådet Uadm: Universitetsadministrationen, Bibl: Biblioteket.

Bild 1: Figur som illustrerar ansvaret för kvalitet i utbildningen

SLU har initierat och undertecknat en [Avsiktsförklaring](#) för en attraktiv, jämställd och jämlik arbets- och studiemiljö inom den gröna sektorn, vars syfte är att förbättra den sociala och organisatoriska arbets- och studiemiljön inom såväl utbildningsmiljöer som arbetsplatser inom den gröna sektorn. Avsikten är att erbjuda studerande samt verksamma inom den gröna sektorn en god jämställd och jämlik arbets- och/eller studiemiljö.

¹ SLU har rollen som arbetsgivare i förhållande till anställda (inklusive de doktorander som är anställda). SLU har rollen 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).

² Läs mer om kvalitetssäkring av utbildning vid SLU på medarbetarwebben: <https://internt.slu.se/Organisation-och-styrning/kvalitetssakring-utbildning/>

Fakultetens handlingsplan tar också sin utgångspunkt i vikten av kritiskt tänkande inom akademien, vilket också innebär att ifrågasätta normer.³ Normer kan vara begränsande och behöver därför belysas, diskuteras och kritiseras inom såväl forskning och utbildning som i den stödjande verksamheten, i syfte att respektera allas lika värde, rättigheter och möjligheter.⁴

Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Aktiva åtgärder innebär ett systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering genom aktiviteter utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder; ett löpande arbete i fyra steg som dokumenteras, se modell nedan. Enligt diskrimineringslagen är diskrimineringsgrunderna följande: 1. Kön, 2. Könsidentitet och könsuttryck, 3. Etnicitet, 4. Religion eller annan trosuppfattning, 5. Funktionsnedsättning, 6. Sexuell läggning, 7. Ålder.⁵



Bild 2: Modell Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen samt områden som omfattas av arbetet.

4 Ansvar

SLU:s styrelse och rektor har ett övergripande ansvar för lika villkorsarbetet. Dekanen ansvarar för att det inom fakulteten bedrivs ett aktivt lika villkorsarbete innefattande planering, förankring, genomförande och uppföljning i såväl det

³ Normer beskrivs vanligtvis som samhällets oskrivna regler som vi har att förhålla oss till och som både formar oss som individer och hur vi agerar med varandra. Normer underlättar social interaktion men normer kan också vara begränsande.

⁴ Ur förarbetet till ändringar i diskrimineringslagen 1 januari 2017 anges att: ”Arbetet med aktiva åtgärder handlar om att höja medvetenheten om de normer och attityder som påverkar arbetsgivares och utbildningsanordnares dagliga arbete samt vidta åtgärder som främjar allas lika rättigheter och möjligheter.” (Prop. 2015/2016:135, s. 42)

⁵ Läs mer om de olika diskrimineringsgrunderna hos Diskrimineringsombudsmannen: <https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/>

dagliga arbetet som i den strategiska planeringen. Fakultetens prefekter/motsvarande 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. Hur åtgärderna har konkretiserats ska framgå i dokumentationen och den årliga uppföljningen.

Dokumentation formuleras på samtliga nivåer inom fakulteten. Samtliga steg ska dokumenteras. För att underlätta arbetet finns en mall för dokumentation, som kan användas. Den och annat stödmaterial för arbetet med de fyra stegen, aktiva åtgärder, finns på universitetets [medarbetarwebb](#).⁶

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

4.1 Stödfunktioner

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

Fakultetsövergripande nivå: JLV-kommittén utgör ett forum på fakultetsnivå för diskussion och information om lärosätets pågående arbete inom jämställdhet och lika villkor inklusive arbetet med aktiva åtgärder. Kommittén ska bland annat bidra till fakultetens systematiska arbete inom jämställdhet och lika villkor, inklusive aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen samt arbeta med fortbildning av medarbetare och studenter inom området.⁷

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

Personalavdelningen: Lokal HR-funktion har i uppdrag att stödja chefer och samverkansgrupper inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Lokal nivå: institutionens/motsvarande enhets samverkansgrupp för systematiskt arbetsmiljöarbete, säkerhet och lika villkor är ett stöd för prefekter/motsvarande chefer i arbetet med att omvandla arbetet med aktiva åtgärder på institutionen/motsvarande enhet. Lika villkorsombud/kontaktperson för JLV-frågor kan också ingå i den lokala samverkansgruppen.

⁶ <https://internt.slu.se/Organisation-och-styrning/lika-villkor/arbete-forebyggande-mot-diskriminering/>

⁷ Se vidare i PM Organisation och arbetssätt för SLU:s arbete med jämställdhet och lika villkor: https://internt.slu.se/globalassets/sw/regler/rattigheter-och-skyldigheter/pm_jlv_organisation_arbetssatt_190822.pdf

5 Handlingsplan för NJ 2021–2022

5.1 Båda perspektiven: arbetsgivare och utbildningsanordnare

a) Fakulteten och dess institutioner/motsvarande enheter genomför årliga uppföljningar av undersökning, analys och åtgärder utifrån respektive område (som är relevanta för verksamheten), se bild 2 ovan. Alla fyra steg dokumenteras.⁸

- Prefekter/motsvarande chefer ska ha årliga arbetsmöten med JLV-handläggaren för informationsutbyte och avstämning av institutionens/motsvarande enhets arbete och förutsättningar. Frågor som behandlas är bland annat: Vad görs redan? Vad behöver göras? Hur omvandlar vi aktiva åtgärder på lokal nivå? Hur främjar vi en kultur/klimat där medarbetare och studenter kan lyfta risker som de noterar inom JLV-området, och hur kan det gå till praktiskt?⁹
- Ledningsgrupper och lokala samverkansgrupper genomför SFAD-spelet.¹⁰ Det är en metod att undersöka risker och hinder och är ett bra sätt att få i gång diskussionerna. Fakultetens JLV-handläggare eller HR-specialist kan leda spelet.
- Prefekter/motsvarande chefer genomför, utifrån identifierade behov, årliga aktiviteter för institutionens medarbetare såsom workshoppar om normer/värderingar, bemötande eller härskartekniker.¹¹ Företrädelsevis med interaktiva delar för diskussion och gemensam reflektion.
- Frågor om arbetsmiljö och lika villkor ska tas upp i samband med medarbetarsamtalen.
- Lika villkorsfrågor och arbetet med aktiva åtgärder ska vara en stående punkt på de lokala samverkansgrupperna och ledningsgrupperna.

Ansvarig: Prefekter/motsvarande chefer

Stödfunktion: JLV-handläggare, HR-specialist

⁸ <https://internt.slu.se/Organisation-och-styrning/lika-villkor/arbete-forebyggande-mot-diskriminering/>

⁹ Trakasserier och kränkningar kan vara svåra att upptäcka på grund av underrapportering (utsatta personer undviker att berätta) och normalisering (när ett visst sätt att ”skoja” med eller om varandra blir normalt).

¹⁰ SFAD, systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering, eller lika villkorsspelet är en metod att undersöka risker och hinder. Ta kontakt med JLV-handläggare eller lokal HR-specialist för att använda spelet.

¹¹ SLU-biblioteket har köpt in en ettårig licens för filmen ”Picture a scientist”. Filmen fokuserar på jämställdhet och lika villkor i den akademiska världen och är tillgänglig för alla anställda och studenter. Filmen kan vara ett bra verktyg för att få igång diskussionerna på institutionen/motsvarande enhet. Filmen nås via [SLU-bibliotekets söktjänst Primo](#).

b) Använda medarbetarundersökningen, doktorandenkäten och studentbarometern¹² i arbetet med aktiva åtgärder.

Ansvariga: Dekan, prefekter/motsvarande chefer

Stödfunktion: JLV-handläggare, HR-specialist

c) Verka för att icke-svenskspråkiga medarbetare och studenter ska kunna ta del av information samt vara delaktiga i verksamheten.¹³ Vidare underlätta för att icke-svenskspråkiga medarbetare får möjlighet att lära sig svenska.¹⁴

Ansvariga: Prefekter/motsvarande chefer

Stödfunktion: Språkkordinator, Personalavdelningen

d) Återkommande lunchseminarier genomförs och gemensam informationsyta i Teams med möjlighet för förmedlande av information, erfarenhetsutbyte och goda exempel upprättas för institutionernas/motsvarande enheters lika villkorsombud.

Ansvarig: Dekan

Stödfunktion: Vicedekan JLV för JLV-kommittén, JLV-handläggare

e) Lokala samverkansgrupper genomför den universitetsövergripande utbildningen om systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.¹⁵

Ansvarig: Prefekter/motsvarande chefer

Stödfunktion: HR-specialist, JLV-handläggare

f) Förbättra lika villkorsingången på den fakultetsgemensamma webben för att underlätta för fakultetens chefer och medarbetare att hitta samlad fakultetsövergripande information om jämställdhet och lika villkor.

Ansvarig: Dekan

Stödfunktion: JLV-handläggare med stöd av Kommunikationsavdelningen

g) Årligen bjuda in fakultetens chefer och medarbetare till en eller flera kompetenshöjande inspirationsföreläsningar eller workshoppar utifrån identifierade behov.

¹² Tidigare studiesociala enkäten.

¹³ Ta hjälp av [SLU:s Språkliga Riktlinjer](#).

¹⁴ ”**Icke svenskspråkig personal** ska inom 4 år från det att de anställts ha sådana kunskaper i svenska/skandinaviska att de kan ta del av information på svenska (gäller ej doktorander).” Ur [SLU:s Språkliga Riktlinjer](#). Personalavdelningen på SLU anordnar [undervisning i svenska språket](#) för medarbetare inom SLU.

¹⁵ Samverkansgruppen arbetar med det systematiska arbetet både utifrån arbetsmiljölagen och utifrån diskrimineringslagen. Denna utbildning visar på hur man praktiskt kan arbeta med arbetsmiljö och lika villkor tillsammans för att underlätta arbetet. Utbildningen vänder sig till grupper som har kommit igång med ett systematiskt arbete och kan ges både på svenska och på engelska. Utbildningen är 3 timmar. Ta kontakt med HR-specialist eller JLV-handläggare för att boka in utbildningen.

Ansvarig: Dekan

Stödfunktion: Vicedekan JLV för JLV-kommittén

5.2 Arbetsgivarperspektivet

h) Ge medarbetare kunskap om diskrimineringslagen och universitetets arbete med lika villkor samt betona en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och övrig kränkande särbehandling.

- Lika villkorsfrågorna ska vara en del av introduktionen av nya medarbetare.
- Det ska finnas tydlig och tillgänglig information om de rutiner som gäller vid misstanke om trakasserier eller sexuella trakasserier eller annan kränkande särbehandling samt uppgift om vart man kan vända sig om man upplever sig utsatt som medarbetare med förtydligande av ansvar och kontaktpersoner.
- Det ska finnas en tydlig beredskap att hantera misstänkta fall av trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier (för samtal, dokumentation, återkoppling och uppföljning).¹⁶
- Det ska beredas plats (exempelvis vid institutionsmöten, personalmöten, planeringsdagar) för att diskutera det gemensamma klimatet på arbetsplatsen. Frågor som kan ställas är till exempel: Hur kan vi stärka ett klimat där vi upplever att vi kan ta upp risker eller problem som vi noterar inom lika villkorsområdet? Hur främjar vi ett inkluderande klimat?

Ansvarig: Prefekter/motsvarande chefer

Stödfunktioner: JLV-handläggare, HR-specialist

i) Undersöka möjligheter och förutsättningar för en kurs i stil med S-fakultetens kurs Jämställdhet och lika villkor för ett inkluderande universitet som är obligatorisk för vissa roller såsom kursledare, programstudierektorer och handledare (inom forskarutbildning).

Ansvarig: Dekan

Stödfunktion: Vicedekan JLV för JLV-kommittén, JLV-handläggare

j) Fortsatt säkerställa att rekrytering och kompetensförsörjning sker utifrån sakliga grunder och att det finns en medvetenhet om diskriminering och bias genom alla steg i rekryteringsprocessen.¹⁷

¹⁶ [SLU:s Riktlinjer vid misstanke om att en anställd utsatts för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.](#)

¹⁷ I NJ-fakultetens strategi anges att: "Fakulteten har sedan ett antal år systematiskt arbetat för att kvalitetssäkra sin rekryteringsprocess ur ett jämställdhets- och lika villkorsperspektiv. Med tanke på antalet rekryteringar som kommer att ske de närmaste

- Följa upp handlingsplan för ökad jämställdhet i rekryteringsprocessen för högre akademiska anställningar.

Ansvarig: Dekan

Stödfunktion: JLV-handläggare, fakultetshandläggare, HR-specialist

5.3 Utbildningsanordnarperspektivet

k) Ge studenter kunskap om diskrimineringslagen och universitetets arbete med lika villkor samt betona en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och övrig kränkande behandling.

- Studenterna ska informeras om rättigheter, ansvar och skyldigheter kopplat till lika villkor, såsom att de vet var de hittar de rutiner som gäller vid misstanke om trakasserier eller sexuella trakasserier samt uppgift om vart den som upplever sig utsatt kan vända sig med förtydligande av ansvar och kontaktpersoner.
- För att förenkla det arbetet tar JLV-handläggare fram en PowerPoint som med fördel kan användas vid kursintroduktionen och finnas tillgänglig under kursens gång.
- Det ska finnas en tydlig beredskap att hantera misstänkta fall av trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier (för samtal, dokumentation, återkoppling och uppföljning).¹⁸

Ansvarig: Prefekter

Stödfunktioner: JLV-handläggare

l) Genomföra, efter identifierade behov, föreläsningar och workshoppar om normer/värderingar, diskriminering och bemötande för studenter med interaktiva delar för diskussion och gemensam reflektion.

Ansvarig: Prefekter

Stödfunktion: JLV-handläggare

m) Utöka dialogen med Ultuna studentkår och Lantmästarkåren (i samarbetet med LTV-fakulteten) kring lika villkorsfrågor.

- Undersöka om och hur den nya studerandeombudsmanrollen kan inkluderas i JLV-arbetet.

Ansvarig: Dekan

Stödfunktion: Vicedekan JLV för JLV-kommittén, JLV-handläggare

åren kommer detta arbete att behöva intensifieras under gällande period för strategin.” (s. 11, 4. Fakultetens långsiktiga kompetensförsörjning).

¹⁸ [SLU:s Riktlinjer vid misstanke om trakasserier av student.](#)

n) Lika villkorsfrågorna är en del av introduktionen för nya doktorander.

Ansvarig: Dekan, prefekter/motsvarande chefer

Stödfunktion: JLV-handläggare

o) Anordna årlig workshop på temat lika villkor för doktorander i samarbete med doktorandombudsmannen och VH-fakulteten.

Ansvarig: Dekan

Stödfunktion: Vicedekan JLV för JLV-kommittén, JLV-handläggare

p) Utöka dialogen med NJ-fakultetens doktorandråd och doktorandombudsmannen kring lika villkorsfrågor kopplat till fakultetens arbete med aktiva åtgärder.

Ansvarig: Dekan

Stödfunktion: Vicedekan JLV för JLV-kommittén, JLV-handläggare

5.4 Jämställdhetsintegrering

q) Arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering på fakultets- och institutionsnivå i enlighet med [SLU:s åtgärdsplan för jämställdhetsintegrering](#).¹⁹

- Punkten kartläggning och åtgärdsförslag gällande avhopp längs den akademiska karriären ersätts enligt rektorsbeslut om förlängd giltighetstid (till och med 2021, SLU ID: SLU.ua 2020.1.1.1-4752)²⁰ med insatser på fakultetsnivå och behöver därmed fokuseras av fakulteten för att identifiera behov och lämpliga åtgärder.

Ansvarig: Dekan, prefekter/motsvarande chefer

Stödfunktion: JLV-handläggare

5.5 Uppföljning av fakultetens handlingsplan

r) Fakultetens och institutionernas/motsvarande enheters arbete med lika villkor utifrån fakultetens handlingsplan följs upp och utvärderas årligen.

- ta fram rutiner för en årlig sammanställning av hur arbetet fungerar på fakulteten och institutionerna/motsvarande enheter.

Ansvarig: Dekan, fakultetsdirektör

Stödfunktion: Vicedekan JLV för JLV-kommittén, JLV-handläggare

¹⁹ Åtgärdsplan för jämställdhetsintegrering trädde i kraft 2018-05-22 och beskriver det jämställdhetsarbete som ska drivas vid SLU, specifikt de åtgärder som följer av det särskilda regeringsuppdraget att arbeta med jämställdhetsintegrering. Planen kommer att uppdateras i slutet av 2021/början av 2022.

²⁰ ”Under 2021 kommer ett nytt strategiskt dokument kopplat till jämställdhetsintegrering att tas fram. Nuvarande åtgärdsplan förlängs därmed till 2021-12-21.”

s) Tillse att fakultetens institutioner/motsvarande enheter ges det stöd de behöver i arbetet med aktiva åtgärder.

- ta fram rutiner för årlig avstämning som företrädesvis infogas i rutinerna för uppföljning och utvärdering av fakultetens handlingsplan, se punkten (r) ovan.

Ansvarig: Dekan, fakultetsdirektör
Stödfunktion: JLV-handläggare