



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Rektor

BESLUT SLU ID: SLU ua 2018.1.1.1-1622

2018-05-22

Sändlista

Åtgärdsplan för jämställdhetsintegrering

Beslut

Rektor beslutar
att fastställa åtgärdsplan för jämställdhetsintegrering.

Redogörelse för ärendet

I maj 2017 fastställdes SLU:s inriktningsdokument för jämställdhetsintegrering 2017-2019. Dokumentet innehåller identifierade utvecklingsbehov, mål och aktiviteter inom SLU:s verksamhet. SLU:s arbete med jämställdhet under uppdragsperioden ska enligt dokumentet fokusera på områdena karriärvägar och utbildning.

Efter fastställande av inriktningsdokumentet gav rektor samordnaren för jämställdhetsarbetet i uppdrag att utarbeta en åtgärdsplan.

Åtgärdsplanen har tagits fram genom dialog med ansvariga chefer inom universitetsadministrationen samt avhandlats i ledningsrådet, utbildningsnämnden och i administrativa chefsgruppen. Inspel och synpunkter har även inhämtats från fakulteterna genom respektive dekan.

Motiv till beslutet

De identifierade utvecklingsbehoven vid SLU med tillhörande mål och aktiviteter syftar till att öka jämställdheten vid SLU samt att därigenom verka för att nå de samhällsövergripande jämställdhetspolitiska målen.

För att nå närmare en operationalisering av SLU:s jämställdhetsarbete krävs konkretisering och ansvarstilldelning av de aktiviteter som beskrivs i inriktningsdokumentet för jämställdhetsintegrering.

Åtgärdsplanen syftar till att förtydliga och bryta ner de aktiviteter som anges i inriktningsdokumentet samt att tydliggöra ansvariga funktioner för aktiviteterna.

Beslutets innebörd och bedömda konsekvenser

Målet med jämställdhetsarbetet är att genom välfungerande och hållbara system för jämställdhetsintegrering av SLU:s kärnverksamhet samt inom befintliga styr- och beslutsprocesser, öka jämställdheten vid SLU.

Åtgärdsplanen anger ett konkretiserat ramverk och en tydliggjord ansvarsfördelning. Arbetet med jämställdhetsåtgärderna ska ske inom befintlig verksamhet med stöd från en samordningsgrupp där samordnaren för jämställdhetsarbetet ingår.

En majoritet av åtgärderna i planen kräver insatser på flera nivåer och organisatoriska enheter. Ansvarig funktion ska koordinera respektive aktivitet, och vid behov tillsammans med samordningsgruppen klargöra förutsättningarna för att genomföra aktiviteten.

Beslut i detta ärende har fattats av rektor Peter Högberg efter föredragning av handläggare för lika villkorsfrågor Tina Sjöström och i närvaro av universitetsdirektör Martin Melkersson.


Peter Högberg


Tina Sjöström

Sändlista

Utbildningsnämnden
Programnämnderna
Fakultetsnämnderna
Prefekterna
Chefen för personalavdelningen
Chefen för planeringsavdelningen
Chefen för ledningskansliet
Chefen för kommunikationsavdelningen
Chefen för utbildningsavdelningen
Biträdande universitetsdirektör

Ordföranden i lika villkorsutskotten
Sluss

Kopia för kännedom
Fakultetsdirektörerna

Sakområde: Lika villkor / lika behandling

Dokumenttyp: Måldokument/strategi
Beslutsfattare: Rektor
Avdelning/kansli: Planeringsavdelningen
Handläggare: Tina Sjöström

Beslutsdatum: 2018-05-22
Träder i kraft: 2018-05-22
Giltighetstid: 2019-12-31
Bör uppdateras före: 2019-12-31

Bilaga till: Rektors beslut den 22 maj 2018

Jämställdhetsintegrering vid SLU - Åtgärdsplan

Under perioden 2016-2019 har SLU ett särskilt uppdrag att ta fram en plan för hur verksamheten ska jämställdhetsintegreras samt att kontinuerligt rapportera åtgärder och resultat till regeringen.

Inriktningsdokumentet för jämställdhetsintegrering fastslogs i maj 2017 (SLU ID: ua 2017.1.1.1-1795) och utgör utgångspunkt för denna åtgärdsplan. Åtgärdsplanen anger viss konkretisering för aktiviteterna men det är upp till ansvarig funktion att fastställa detaljerad handlingsplan inom ramen för befintlig verksamhetsplanering. Aktiviteterna är därför att betrakta som ett **ramverk** för de insatser som genomförs, i syfte att ge utrymme för ansvarig avdelnings/funktions behov. När flera funktioner anges som ansvariga har de ett gemensamt ansvar för att koordinera aktiviteterna. Stöd i arbetet ges av en samordningsgrupp där samordnaren för jämställdhetsarbetet ingår.

SLU:s arbete med jämställdhet enligt inriktningsdokumentet och åtgärdsplanen ska ingå i den ordinarie planeringsprocessen. Respektive ansvarig funktion gör en bedömning av när under planperioden som aktiviteten ska påbörjas och genomföras. Aktiviteterna kan dock avslutas och utvärderas även efter 2019. Som stöd i planeringen anges en övergripande prioritering. Prioriteringen anges mellan 1-3 där 1 är högsta prioritet. Uppföljning av arbetet sker på samma sätt integrerat i den ordinarie uppföljningsprocessen.

1.1 Rekrytering

Aktivitet	Ansvar/koordinering	Prio
Översyn av riktlinjer etc. vid handledning, rekrytering och bedömning. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Vid revidering av riktlinjer etc. ska ett jämställdhetsperspektiv anläggas. 	Rektor Fakultetsnivå ¹ Personalavdelningen	1
Översyn av rutiner vid rekryteringar till högre akademiska tjänster. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inventering av rutiner och arbetssätt inom Lärarförslagsnämnder (LFN) ur jämställdhetsperspektiv. ➤ Ta fram metodstöd för hur sök- och urvalsprocessen kan kvalitetssäkras ur ett genusperspektiv. 	Fakultetsnivå (för arbete i LFN) Personalavdelningen	1
Utbildningsinsatser gällande jämställd rekrytering till prefekter samt LFN.	Personalavdelningen	2
Kartläggning och åtgärdsförslag gällande avhopp längs den akademiska karriären.	Planeringsavdelningen	3

1.2 Resursfördelning

Aktivitet	Ansvar/koordinering	Prio
Utveckla ett system för kartläggning och analys av SLU:s system för resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Utfallet av nuvarande fördelningsprinciper analyseras utifrån jämställdhetsperspektiv (Kartläggning av fördelning av forskningsmedel, externa och interna, på central nivå samt fakultets- och institutionsnivå). ➤ Föreslå riktlinjer och metoder för hur planerings- och budgetprocesser ska jämställdhetsintegreras. 	Rektor Fakultetsnivå Prefekter Planeringsavdelningen	2

¹ Dekan/Fakultetsnämnd

1.3 Förutsättningar för förändringsarbete

Aktivitet	Ansvar/koordinering	Prio
<p>Översyn av könsuppdelad statistik och förutsättningar för genusmedvetna analyser.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Utveckla riktlinjer för användning av könsuppdelad statistik och analys inför beslut. 	<p>Fakultetsnivå Planeringsavdelningen</p>	2
<p>Tydliggöra jämställdhetsperspektivet i styrande dokument.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ta fram rutin för jämställdhetsintegrering av styrdokument. ➤ Vid revidering: säkerställa att styrdokumentet inkluderar ett jämställdhetsperspektiv. 	<p>Rektor Ledningskansliet</p>	1
<p>Behovsinventera eventuellt processtöd för ansvariga i utvecklingsarbetet.</p>	<p>Samordningsgruppen</p>	1
<p>Utveckla kompetenshöjande insatser för chefer och ledare.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ett jämställdhetsperspektiv integreras i SLU:s chefs- och ledarskapsutbildningar. 	<p>Personalavdelningen</p>	1
<p>Utbeta organisation gällande jämställdhet och lika villkor, som inkluderar samtliga diskrimineringsgrunder.</p>	<p>Samordningsgruppen</p>	1
<p>Erbjuda grundläggande utbildning inom genusområdet</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inventering av aktuella utbildningssatsningar och förslag på integrering av jämställdhetsperspektiv inom befintliga satsningar samt genom särskilda insatser. 	<p>Samordningsgruppen (för inventering och förslag) Personalavdelningen Ansvarig chef</p>	3
<p>Skapa webbportal gällande SLU:s jämställdhetsarbete</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Utveckla kommunikationsplan gällande jämställdhetsarbete. ➤ Utveckla former för att tillvarata intern kompetens inom jämställdhetsområdet. 	<p>Samordningsgruppen</p>	2

1.4 Studentrekrytering

Aktivitet	Ansvar/koordinering	Prio
<p>Översyn av genus- och jämställdhetsperspektivet inom arbetet med studentrekrytering.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kvalitetsgranskning av marknadsföring ur ett genus- och intersektionellt perspektiv ➤ SLU utarbetar strategi och organisation för breddad rekrytering där sned fördelning gällande kön ingår tillsammans med andra relevanta aspekter (ex. socioekonomisk bakgrund, etnicitet, ålder, geografisk hemvist). 	Kommunikationsavdelningen Programnämnderna	1
<p>Kartläggning av begränsande normer i studiemiljön och förslag på åtgärder.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tydliggöra ett intersektionellt jämställdhetsperspektiv i studiesociala enkäten ➤ Utforma åtgärdsplan. 	Planeringsavdelningen Programnämnderna	1

1.5 Genus och jämställdhet i undervisningens innehåll och utformning

Aktivitet	Ansvar/koordinering	Prio
<p>Jämställdhetsindikatorer ingår i uppföljningsarbetet inom ramen för SLU:s kvalitetssäkring av utbildning.</p>	Planeringsavdelningen	1
<p>Frågor gällande genus- och jämställdhet ingår i självvärderingen inom ramen för SLU:s kvalitetssäkring av utbildning.</p>	Planeringsavdelningen	1

1.6 Förutsättningar för undervisande personal

Aktivitet	Ansvar/koordinering	Prio
<p>Översyn av förutsättningar för undervisande personal</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Utarbeta rutiner som säkerställer att program-och kursansvariga, examinatorer samt lärare utbildas och har forum och tid för dialog gällande hur jämställdhetsperspektivet ska integreras i utbildningsplaner och undervisning. 	Utbildningsnämnden Utbildningsavdelningen Prefekter	2

<p>Kunskapsstöd till personal som ansvarar för att tolka, bearbeta och omsätta mål på olika nivåer.</p>	<p>Samordningsgruppen</p>	<p>2</p>
<p>➤ Utveckla rutiner för kunskapsstöd till ansvarig personal genom till exempel utbildningsinsatser, casediskussioner, etc.</p>		