



Sveriges lantbruksuniversitet  
Swedish University of Agricultural Sciences

# Jämställdhetsintegrering på SLU – Varför, vad och hur då?

Ylva Eklind, Utbildningsavdelningen

NJ:s lika villkorskommitté, seminarium 2018-06-04

# Varför?

## **SLU och övriga lärosäten har ett uppdrag:**

Att verka för att nå Sveriges jämställdhetspolitiska mål, med jämställdhetsintegrering som strategi (2016-2019)

## **Övergripande mål för jämställdhetspolitiken:**

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

## **Delmål för den svenska jämställdhetspolitiken:**

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

# Vad?

Jämställdhetsintegrering är en strategi som innebär att:

- ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande
- på alla nivåer och i alla steg av processen
- av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet

Organisering/omorganisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser

(Europarådet)

# Hur då?

Strategiskt arbete - SLU:s ledning är styrgrupp  
Samordnare för SLU:s arbete med jämställdhets-  
integrering (Tina Sjöström)

Inriktningsdokument jämställdhetsintegrering 2017-2019  
(maj 2017)

Problemformuleringar, fokusområden:

- Karriärvägar
- Utbildningsfrågor

Jämställdhetsintegrering vid SLU – Åtgärdsplan (maj 2018)  
- Aktiviteter och ansvariga

## 1.1 Rekrytering (medarbetare)

- Översyn av riktlinjer etc. vid handledning, rekrytering och bedömning
- Översyn av rutiner vid rekryteringar till högre akademiska tjänster
- Utbildningsinsatser gällande jämställd rekrytering till prefekter samt lärarförslagsnämnder
- Kartläggning och åtgärdsförslag gällande avhopp längs den akademiska karriären

## 1.2 Resursfördelning

- Utveckla ett system för kartläggning och analys av SLU:s system för resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv

## 1.3 Förutsättningar för förändringsarbete

- Översyn av könsuppdelad statistik och förutsättningar för genusmedvetna analyser
- Tydliggöra jämställdhetsperspektivet i styrande dokument
- Behovsinventera eventuellt processtöd för ansvariga i utvecklingsarbetet
- Utveckla kompetenshöjande insatser för chefer och ledare



## **1.3 Förutsättningar för förändringsarbete, forts.**

- Utarbeta organisation gällande jämställdhet och lika villkor, som inkluderar samtliga diskrimineringsgrunder
- Erbjuder grundläggande utbildning inom genusområdet
- Skapa webbportal gällande SLU:s jämställdhetsarbete

## 1.4 Studentrekrytering

- Översyn av genus- och jämställdhetsperspektivet inom arbetet med studentrekrytering
- Kartläggning av begränsande normer i studiemiljön och förslag på åtgärder

## **1.5 Genus och jämställdhet i undervisningens innehåll och utformning**

- Jämställdhetsindikatorer ingår i uppföljningsarbetet inom ramen för SLU:s kvalitetssäkring av utbildning
- Frågor gällande genus och jämställdhet ingår i självvärderingen inom ramen för SLU:s kvalitetssäkring av utbildning

## **1.6 Förutsättningar för undervisande personal**

- Översyn av förutsättningar för undervisande personal
- Kunskapsstöd till personal som ansvarar för att tolka, bearbeta och omsätta mål på olika nivåer

# Vad händer nu?

Arbete enligt åtgärdsplanen:

Ett antal aktiviteter som ska bidra till att jämställdhet *integreras* i ordinarie verksamhet

Samordningsgrupp som stöd i arbetet (personer från planerings- utbildnings- och personalavdelningen)

## **Viktiga delar:**

Dra nytta av varandras arbete inom SLU (fakulteter/inst),  
och med andra lärosäten: samla metodstöd på webben

Ta fram övergripande organisation för jämställdhetsarbete  
och lika villkor

Bra information och kommunikation

## Hur hittar vi synergier?

- Jämställdhetsintegrering
- Arbete utifrån Diskrimineringslagen:  
Aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika möjligheter, utifrån alla sju diskrimineringsgrunder
- Systematiskt arbetsmiljöarbete, inklusive organisatorisk och social arbetsmiljö
- Utbildning för hållbar utveckling, (ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet)

## Olika roller, vad kan och ska jag göra?

- Kursledare
- Lärare
- Handledare för doktorander
- Studierektor
- Prefekt
- Ledamot i programnämnd/fakultetsnämnd
- Ledamot i lärarförslagsnämnd
- Dekan

*Vad behöver du i din roll?*

*Kunskapsstöd? Tid? Handlingsutrymme?*



Konkreta rutiner, processer, verksamhet

kontra

Kultur, normer

- *Vad kan vi göra vid min institution för att integrera jämställdhetsfrågor i verksamheten?*
- *Vilka hinder finns?*
- *Vad kan vi göra för att överbrygga hindren?*