



Sakområde: Personal, arbetsmiljö och lika villkor

Dokumenttyp: Handlingsplan

Beslutsfattare: Dekan

Avdelning/kansli: NJ-fakultetens kansli

Handläggare: Malin Ekström

Beslutsdatum: 2023-03-31

Träder i kraft: 2023-03-31

Giltighetstid: 2024-03-31

Bör uppdateras före: 2024-03-31

Handlingsplan för arbetet med aktiva åtgärder och jämställdhet

Planen har beretts inför dekanbeslut i NJ-fakultetens kommitté för jämställdhet och lika villkor där medarbetare, studenter och personalorganisationer finns representerade.

Övergripande beskrivning av planen

För att underlätta fakultetens och dess institutioners/motsvarande enheters arbete med [aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen](#), i synnerhet att identifiera eventuella risker för diskriminering, har fakulteten fortsatt en handlingsplan för arbetet.¹

Syftet med handlingsplanen är därför att:

- skapa en tydligare arbetsprocess som inkluderar riktat stödmaterial för arbetet,
- utveckla effektivare rutiner för att följa upp och utvärdera aktiviteternas måluppfyllelse.

¹ Ur DO:s rapport Undersök, åtgärda och utbilda. En analys av universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering av studenter: ”Det vi kan se i analysen är att lärosätena behöver skapa en tydlig arbetsprocess för aktiva åtgärder och att de behöver utveckla arbetet med undersökningsdelen i arbetet.” DO:s granskning gäller universitets och högskolors roll som utbildningsanordnare, men även utifrån arbetsgivarperspektivet behöver vi arbeta mot en tydligare arbetsprocess vad gäller aktiva åtgärder och utveckla arbetet med undersökningsdelen i arbetet.

Utgångspunkter

Fakultetens handlingsplan utgår från aktuella regeringsuppdrag ([jämställdhetsintegrering](#)) och lagstiftning, [Diskrimineringslagen](#),² inom området samt universitetets styrdokument och strategiska måldokument som här utgörs av: [SLU:s handlingsplan för arbetet med jämställdhet 2022-2025](#) liksom [SLU:s strategi](#) och [NJ-fakultetens strategi](#) för 2021-2025.

Fakultetens handlingsplan tar sin utgångspunkt i vikten av kritiskt tänkande inom akademien, vilket också innebär att ifrågasätta normer. 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.

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 med aktiva åtgärder innefattande planering, förankring, genomförande och uppföljning i såväl det dagliga arbetet som i den strategiska planeringen.

Fakultetens prefekter/motsvarande chefer är ansvariga för att driva och integrera arbetet med aktiva åtgärder och jämställdhetsintegrering inom sin verksamhet samt att genom ord och handling visa att det är viktiga områden. Hur åtgärderna har konkretiserats ska framgå i dokumentationen och den årliga uppföljningen.

Dokumentation formuleras på samtliga nivåer inom fakulteten. Samtliga fyra steg i arbetet med aktiva åtgärder (undersöka, analysera, aktiva åtgärder, följa upp & utvärdera) 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](#).

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

Stödfunktioner

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

² 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).

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.

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 aktiva åtgärder på institutionen/motsvarande enhet. Den lokala JLV-kontaktpersonen ska ingå i den lokala samverkansgruppen.

Aktivitetsplan

De nedan beskrivna aktiviteterna ska initieras. Fokus för aktiviteterna är att underlätta för fakulteten och dess institutioner att bedriva ett systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering. Aktiviteterna i fakultetens handlingsplan ska således bidra till att fakulteten och dess institutioner/motsvarande enheter, i enlighet med SLU:s strategi för 2021-2025, ska bli mer proaktiva med ett systematiskt arbete att förebygga diskriminering.³

³ SLU:s strategi 2021-2025, s. 10.

Arbetsgivar- och utbildningsanordnarperspektivet			
Aktivitet	Ansvarig/Utförs av/Med stöd av	Förväntat utfall	Indikator
<p><u>Tema: skapa en tydligare arbetsprocess</u></p> <p>- Framtagande av exempel på årshjul för arbetet med aktiva åtgärder och jämställdhet utifrån ett fakultets- respektive institutionsperspektiv.</p> <p>- Lokala samverkansgrupper genomför SFAD (systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering) - spelet.⁴</p> <p>- Samverkansgrupper som inte genomfört utbildning för samverkansgrupperna om</p>	<p>Dekan/JLV-handläggaren/JLV-verksamhetsstöd</p> <p>Prefekt/Samverkansgruppen/JLV-handläggare.</p> <p>Prefekt/Samverkansgrupp/JLV-handläggare, HR-specialist</p>	<p>En tydligare arbetsprocess för arbetet med aktiva åtgärder och fler undersökningar som är utformade för att identifiera risker för diskriminering.</p>	<p>Ökat antal undersökningar och aktiviteter, som kan följas upp i fakultetens och institutionernas dokumentation av arbetet.</p>

⁴ SFAD, systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering, eller lika villkorsspelet, är en metod, framtagen vid Lunds universitet och dess HR-avdelning, att identifiera risker, det vill säga att komma i gång med det första steget i aktiva åtgärder som är att identifiera risker i den egna verksamheten. Ta kontakt med JLV-handläggaren eller lokal HR-specialist för att använda spelet.

<p>systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder gör den.</p> <p>- institutionerna/motsvarande enheter ska i samband med uppföljning och utvärdering av fakultetens handlingsplan skicka in den egna dokumentationen av arbetet på lokal nivå.</p> <p>- Årlig (på hösten) workshop inom ramarna för prefekträdet, som ägnas åt JLV-arbetet. JLV-kontaktpersonerna ska bjudas in till denna workshop.</p> <p>- Fakultetens uppföljning och utvärdering av JLV-arbetet på såväl fakultets- som institutionsnivå avrapporteras till fakultetsnämnden, företrädesvis vid ett vårmöte.</p> <p>- Jämställdhet och aktiva åtgärder tillsammans med det systematiska arbetsmiljöarbetet diskuteras, följs upp och dokumenteras vid</p>	<p>Dekan/ JLV-kommittén genom ordförande för kommittén tillika vicedekan för JLV/JLV-handläggare</p> <p>Dekan/JLV-kommittén genom ordförande för kommittén tillika vicedekan för JLV/JLV-handläggare</p> <p>Dekan/ JLV-kommittén genom ordförande för kommittén tillika vicedekan för JLV/JLV-handläggare</p> <p>Dekan/Vicedekan för JLV/JLV-handläggare</p>		
---	--	--	--

<p>institutionernas verksamhetsdialoger.</p> <p>- Jämställdhet och aktiva åtgärder tillsammans med det systematiska arbetsmiljöarbetet diskuteras vid fakultetens verksamhetsdialog.</p>	<p>Dekan med stöd av vicedekan för JLV</p>		
<p><u>Tema: arrangemang för ökad kompetens och inspiration</u></p> <p>- Årligen bjuda in fakultetens chefer och medarbetare till en eller flera kompetenshöjande inspirationsföreläsningar eller workshoppar utifrån identifierade behov.</p>	<p>Dekan/JLV-kommittén/JLV-handläggare</p>	<p>Underlätta samtal och reflektion bland medarbetare och chefer kring olika JLV-frågor.</p>	<p>Antal som deltar.</p>

<p><u>Tema: kunskapshöjande insatser om observatörsingripande⁵</u></p> <p>- Arbetsgruppen för planering av lika villkorsseminarier för doktorander⁶ genomför ett Train the Trainer-pass för att: 1) hålla en egen utbildning för doktorander, 2) utbilda andra att hålla egna utbildningar utifrån sina respektive målgrupper (exempelvis studenter och medarbetare).⁷</p> <p>- Genomför en workshop för doktorander i juni om observatörsingripande.</p> <p>- Genomför under hösten ytterligare ett par Train the</p>	<p>Dekan/Vicedekan för JLV/JLV-handläggare</p> <p>Dekan/Vicedekan för JLV/JLV-handläggare</p> <p>Dekan/Vicedekan för JLV/JLV-handläggare</p>	<p>Skapa möjligheter för fler att agera på olika former av utsatthet.</p>	<p>Antal deltagare som anger, i utvärdering av utbildningen, att de har fått fler möjligheter att ingripa.</p>
---	--	---	--

⁵ Observatörsingripande eller Bystander Interventions som är den engelska benämningen, är en amerikansk forskningsbaserad metod för att som omgivning stoppa kränkningar och övergrepp. Observatörsingripande utgår från perspektivet att hela omgivningen kan ingripa i en önskad situation. Det är en positiv metod som bygger på inkludering, bemyndigande och att vara en del av lösningen.

⁶ Arbetsgruppen är en samarbetsgrupp mellan NJ och VH fakulteterna och i gruppen ingår respektive fakultets vicedekan för JLV, doktorandrådsrepresentanter från respektive doktorandråd, fakulteternas JLV-handläggare och doktorandombudsmannen.

⁷ Train the trainer-passet bygger på seminariemodellen som tagits fram vid Chalmers tekniska högskola och deras sjöfartsutbildningar som i sin tur bygger på den verktygslåda för observatörsingripande som tagits fram inom projektet The Intervention Initiative vid University of Exeter:

<http://law.exeter.ac.uk/research/interventioninitiative/>

Trainer-pass/workshoppar om observatörsingripande.			
--	--	--	--

Arbetsgivarperspektivet			
Aktivitet	Ansvarig/Utförs av/Med stöd av	Förväntat utfall	Indikator
<p><u>Tema: att informera och nå ut till medarbetare</u></p> <p>- Framtagande av dialogstartare:⁸Tio enkla (kortare) JLV-övningar som institutionerna kan använda vid exempelvis institutionsmöten och avdelningsmöten</p> <p>- Institutionerna genomför under planperioden de dialogstartare som tagits fram av fakulteten.</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare/Verksamhetsstöd för JLV, HR-specialister</p> <p>Prefekt/JLV-kontaktperson/JLV-handläggare.</p>	<p>Övningarna fungerar som temperaturmätare för klimatet på arbetsplatsen i syfte att identifiera eventuella risker för diskriminering.</p>	<p>Samtal om JLV-frågorna ökar på institutionerna/motsvarande enheter.</p>

⁸ Olika övningar i syfte att fler ska få upp ögonen för JLV-frågorna och bidra till gemensam reflektion som kan fungera som temperaturmätare för klimatet på arbetsplatsen (påbörjad undersökning för att identifiera risker).

<p>- Fakulteten stöttar institutionerna med Whiteboard-tavlor för JLV-information i gemensamma ytor (exv. vid kaffeautomaten).⁹</p> <p>- Bidra med tips och information kopplat till JLV-frågorna för institutionernas Whiteboardtavlor.</p>	<p>Dekan/JLV-kommittén genom ordförande för kommittén tillika vicedekan för JLV/JLV-handläggare, JLV-kontaktpersoner</p> <p>Dekan/JLV-kommittén/JLV-kontaktpersoner, JLV-handläggare</p>		
<p><u>Tema: introduktion för nya medarbetare</u></p> <p>- Framtagande av checklista avseende JLV-arbetet¹⁰ för institutionernas/motsvarande enheters introduktion av nya medarbetare (inklusive nya doktorander).</p> <p>- Institutionerna följer upp att nya medarbetare tagit del av Nanoutbildningen om</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare/Verksamhetsstöd för JLV</p> <p>Prefekt/Samverkansgrupp/HR-specialist</p>	<p>Nyanställda har fått information om rättigheter, skyldigheter och ansvar kopplat till diskrimineringslagen samt riktlinjer och rutiner vid misstänkta trakasserier och sexuella trakasserier.</p>	<p>Antal institutioner som använder checklistan samt följer upp Nanoutbildningen om diskriminering för medarbetare – stäms av i fakultetens uppföljning av handlingsplanen.</p>

⁹ Aktiviteten kommer från institutionen för energi och teknik som vid den gemensamma kaffeautomaten placerat en whiteboard-tavla med information om kontaktpersoner och vad en kan göra vid misstänkta trakasserier samt information om kommande JLV-relaterade event (på SLU respektive institutionen), lästips och infografik/serier på JLV-teman som uppdateras regelbundet.

¹⁰ Checklista både vad gäller riktlinjer och rutiner vid misstänkta trakasserier och det förebyggande arbetet mot diskriminering.

<p>diskriminering för medarbetare som alla nyanställda får.</p>			
<p><u>Tema: undersökningsmetod i form av pulsmätningar¹¹ (som komplement till SLU:s medarbetarundersökning vart tredje år) och psykosocial skyddsron</u></p> <p>- Framtagande av exempelmall (enkät/samtal) för årliga pulsmätningar av arbetsmiljön i syfte att identifiera eventuella risker för diskriminering och trakasserier.</p> <p>- Framtagande av frågor till psykosocial skyddsron i syfte att identifiera eventuella risker för diskriminering och trakasserier.</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare/JLV-verksamhetsstöd</p> <p>Dekan/JLV-handläggare/JLV-verksamhetsstöd, HR</p>	<p>Underlätta för ansvariga chefer och samverkansgrupperna att samköra det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder - att identifiera risker för diskriminering och kränkningar i den gemensamma arbetsmiljön.</p>	<p>Antal institutioner/motsvarande enhet som använder undersökningarna.</p>

¹¹ Pulsmätningar avser att med hjälp av mindre mätningar ges möjlighet att fånga upp områden som sticker ut under året - eventuella problemområden som annars kan vara något som lätt kan missas om endast en större mätning (medarbetarundersökning) görs vart annat eller vart tredje år. Pulsmätningar syftar till att kunna åtgärda något som behöver åtgärdas innan det blir ett större problem.

<p><u>Tema: kunskapshöjande insatser avseende diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning med fokus på neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) i arbetslivet utifrån ett arbetsgivarperspektiv</u></p> <p>- Ta fram relevant stödmaterial för fakultetens chefer.</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare/Verksamhetsstöd JLV</p>	<p>Öka kunskaperna hos fakultetens chefer vad gäller tillgängliga arbetsplatser.</p>	<p>Antal chefer som använder materialet - stäms av i fakultetens uppföljning av handlingsplanen.</p>
<p><u>Tema: rekrytering och kompetensförsörjning</u></p> <p>- Identifiera hinder för jämställda karriärvägar inom akademien – med stöd av forskning - utifrån ett NJ-fakultetsperspektiv, till exempel akademiskt hushållsarbete.</p>	<p>Dekan/JLV-kommittén genom dess ordförande tillika vicedekan för JLV/JLV-handläggare</p>	<p>Ökad kunskap om karriärvägar ur ett jämställdhetsperspektiv vid fakulteten, som</p> <p>- bidrar till en mer kontextualiserad förståelse för framtagande av aktiviteter.</p>	<p>Antal genomförda/planerade aktiviteter.</p>

Utbildningsanordnarperspektivet			
Aktivitet	Ansvarig/Utförs av/Med stöd av	Förväntat utfall	Indikator
<p><u>Tema: introduktion av nya studenter</u></p> <p>- Framtagande av introduktionsfilm om lika villkor på SLU¹² som kompletterar redan framtaget stödmaterial.</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare/Verksamhetsstödet för JLV</p>	<p>Studenter har fått information om rättigheter, skyldigheter och ansvar kopplat till diskrimineringslagen samt om riktlinjer och rutiner vid misstänkta trakasserier och sexuella trakasserier.</p>	<p>Andel program där filmen används - följs upp via programstudierektorer och institutionsstudierektorer.</p>
<p><u>Tema: introduktion av nya doktorander</u></p> <p>- Lika villkorsfrågorna är en del av fakultetens introduktionstillfälle för nya doktorander.</p> <p>- Framtagande av en snabbguide (PPt) till lika villkorsfrågorna (rättigheter, skyldigheter och</p>	<p>Dekan/vicedekan för forskarutbildning, fakultetens studierektor för forskarutbildning/JLV-handläggare</p> <p>Dekan/JLV-handläggare</p>	<p>Nya doktorander har fått information om rättigheter, skyldigheter och ansvar kopplat till diskrimineringslagen samt om riktlinjer och rutiner vid misstänkta trakasserier och sexuella trakasserier</p>	<p>Antal som deltar vid fakultetens introduktionstillfälle.</p> <p>Antal institutioner som använder snabbguiden - följs upp via</p>

¹² Filmen kan användas både vid introduktion av nya studenter och kontinuerligt under utbildningarna.

<p>ansvar) som kompletterar JLV-informationen som ges vid introduktionstillfället för nya doktorander.</p>			<p>institutionernas studierektorer för forskarutbildning.</p>
<p><u>Tema: dialogverktyg för lärare att integrera i undervisningen & checklista för JLV-integrering av utbildning</u></p> <p>- framtagande av material med tre enkla normövningar för kursledare och lärare att använda i undervisningen.</p> <p>- Checklista för uppstart av JLV-integrering av utbildning.</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare/Verksamhetsstöd för JLV, EPU</p> <p>Dekan/JLV-handläggare/Verksamhetsstöd för JLV, EPU</p>	<p>Underlätta för lärare att integrera övningar med och för studenterna - att reflektera över normer och värderingar, roll och position i interaktion och kommunikation med varandra.</p> <p>Underlätta för ansvariga roller att integrera JLV-perspektiv i planering och genomförande av utbildningarna.</p>	<p>Andel program där materialet används - följs upp via programstudierektorer och institutionsstudierektorer.</p>
<p><u>Tema: undersökningsmetod med syfte att identifiera risker och</u></p>		<p>Öka kunskaperna om hur studenterna inom fakultetens olika program upplever sin studiemiljö</p>	<p>Antal program som använder enkäten - följs upp via</p>

<p><u>hinder kopplat till diskrimineringsgrunderna</u>¹³</p> <p>- framtagande av enkätmall för värdegrundsenkät som kan användas inom program och årskurser för att identifiera risker för diskriminering.</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare/Verksamhetsstöd för JLV</p>	<p>och på så sätt bidra till effektivare insatser.</p>	<p>programstudierektorer och institutionsstudierektorer.</p>
---	--	--	--

¹³ Kompletterar Studentbarometern som genomförs vartannat år/vart tredje år.



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Utskrifter av det här dokumentet är kopior och måste alltid stämmas
av mot originalet.

Printouts of this document are copies and must always be checked
against the original.