



Dokumenttyp: Plan
Beslutsfattare: Dekan
Avdelning/kansli: Fakultetskansliet
Handläggare: Malin Ekström

Beslutsdatum: 2023-08-17
Träder i kraft: 2023-08-17
Giltighetstid: 2024-08-31
Bör uppdateras före: 2024-08-31

Handlingsplan för arbetet med aktiva åtgärder och jämställdhet

Planen har beretts inför dekanbeslut i 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 en handlingsplan för arbetet.¹

Syftet med handlingsplanen är 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 fakulteten och dess institutioner arbeta mot en tydligare arbetsprocess vad gäller aktiva åtgärder och utveckla arbetet med undersökningsdelen i arbetet.

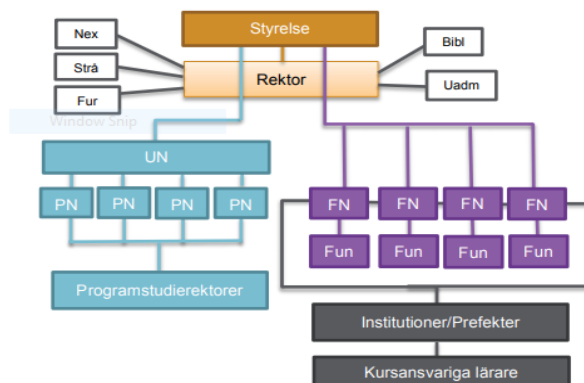
Utgångspunkter

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 [fakultetens strategi](#) för 2021-2025.

Fakultetens handlingsplan tar sin utgångspunkt i vikten av kritiskt tänkande inom akademien, vilket 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.

SLU:s kvalitetssäkringssystem av utbildning innehåller delar som kopplar till arbetet med jämställdhet och lika villkor.³ Arbetet med kvalitetssäkring av utbildning vid universitetet tillhandahåller på så sätt också en infrastruktur, se bild nedan, som kan bidra till universitetets och fakultetens arbete med aktiva åtgärder och jämställdhet.

Ansvar för kvalitet 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 ansvar för kvalitet i utbildningen

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

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).

³ Läs mer om kvalitetssäkring av utbildning vid SLU på medarbetarwebben: <https://internt.slu.se/Organisation-och-styrning/kvalitetssakring-utbildning/>

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:

Fakultetsövergripande nivå: Kommittén för jämställdhet och lika villkor (JLV) är ett forum på fakultetsnivå för information, planering, uppföljning och utvärdering av fakultetens systematiska arbete med aktiva åtgärder och jämställdhet.

Fakultetskansliet: JLV-handläggare har i uppdrag att stödja fakultetsledningen och institutioner/motsvarande enheter i det strategiska 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 att omvandla arbetet med aktiva åtgärder på institutionen/motsvarande enhet. Institutionens/motsvarande enhets JLV-kontaktperson 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.⁴

⁴ 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>- Ta fram ett årshjul för arbetet med aktiva åtgärder och jämställdhet utifrån ett fakultets- respektive institutionsperspektiv.</p> <p>- Institutionernas ledningsgrupp och/eller samverkansgrupp genomför SFAD (systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering) - spelet.⁵</p> <p>- Samverkansgrupper genomför utbildningen för samverkansgrupper om</p>	<p>Dekan/JLV-handläggaren/JLV-verksamhetsstöd, HR</p> <p>Prefekt/Ledningsgrupp, Samverkansgrupp/JLV-handläggaren.</p> <p>Prefekter/Samverkansgrupp/JLV-handläggaren, 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>

⁵ SFAD, systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering, eller lika villkorsspelet är en metod, framtagen vid Lunds universitet och dess HR-avdelning, för att undersöka risker kopplat till arbetet med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Ta kontakt med JLV-handläggare eller lokal HR-specialist för att använda spelet.

<p>systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder.</p> <p>- Årlig workshop inom ramarna för prefektrådet som ägnas åt JLV-arbetet ska genomföras. Institutionernas JLV-kontaktpersoner ska bjudas in till workshoppen.</p> <p>- I arbetet med att följa upp och utvärdera fakultetens handlingsplan ska institutionernas egen dokumentation av arbetet samlas in.</p> <p>- Jämställdhet och aktiva åtgärder tillsammans med det systematiska arbetsmiljöarbetet diskuteras, följs upp och dokumenteras vid fakultetens verksamhetsdialoger med institutionerna.</p> <p>- Fakultetens uppföljning och utvärdering av JLV-arbetet på såväl fakultets- som institutionsnivå ska avrapporteras till fakultetsnämnden.</p>	<p>Dekan/ JLV-kommittén genom ordförande för kommittén tillika vicedekan för JLV/JLV-handläggaren</p> <p>Dekan/JLV-kommittén genom ordförande för kommittén tillika vicedekan för JLV/JLV-handläggare</p> <p>Dekan/Vicedekan för JLV/JLV-handläggaren</p> <p>Dekan/JLV-kommittén genom ordförande för kommittén tillika vicedekan för JLV/JLV-handläggaren</p>		
---	--	--	--

<p><u>Tema: arrangemang för ökad kompetens och inspiration</u></p> <p>- Årligen bjuda in 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, lärare och studenter.</p>	<p>Antal som deltar.</p>
<p><u>Tema: kunskapshöjande insatser om observatörsingripande⁶</u></p> <p>Arbetsgruppen för planering av lika villkorsseminarier för doktorander⁷ har under VT23 genomgått ett Train the Trainer-pass för att kunna: 1) erbjuda workshoppar på temat,⁸ 2) utbilda</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>

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ Den 14 juni (2023) genomförde arbetsgruppen den första workshoppen som då riktade sig till doktorander.

<p>andra att hålla egna utbildningar utifrån sina respektive målgrupper:⁹</p> <p>- Genomför ett Train the Trainer-pass för JLV-kommitténs ledamöter och övriga kallade till kommitténs möten.</p>	<p>Dekan/Vicedekan för JLV/JLV-handläggare</p>		
--	--	--	--

⁹ 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/>

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:¹⁰ Enkla (kortare) JLV-övningar som institutionerna kan använda vid exempelvis institutionsmöten och avdelningsmöten</p> <p>- Institutionerna använder de dialogstartare som tas 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>
<p><u>Tema: introduktion för nya medarbetare</u></p> <p>- Framtagande av checklista avseende JLV-arbetet¹¹ för institutionernas/motsvarande</p>		<p>Nyanställda har fått information om rättigheter, skyldigheter och ansvar kopplat till diskrimineringslagen samt riktlinjer och rutiner vid</p>	<p>Antal institutioner som använder checklistan samt följer upp Nanoutbildningen om diskriminering för medarbetare –</p>

¹⁰ 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).

¹¹ Checklista både vad gäller riktlinjer och rutiner vid misstänkta trakasserier och det förebyggande arbetet mot diskriminering.

<p>enheters introduktion av nya medarbetare (inklusive nya doktorander).</p> <p>- Institutionerna följer upp att nya medarbetare tagit del av Nanoutbildningen om diskriminering för medarbetare som alla nyanställda får.¹²</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare/Verksamhetsstöd för JLV</p> <p>Prefekt/Samverkansgrupp/HR-specialist</p>	<p>misstänkta trakasserier och sexuella trakasserier.</p>	<p>stäms av i fakultetens uppföljning av handlingsplanen.</p>
<p><u>Tema: Undersökningsmetod för nulägesbild</u></p> <p>- Framtagande av exempelmall (enkät) för årlig undersökning (nulägesbild) i syfte att identifiera eventuella risker för diskriminering och trakasserier i</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare/JLV-verksamhetsstöd</p>	<p>Underlätta för ansvariga 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 som använder pulsmätningar (tas med i fakultetens uppföljning av arbetet).</p>

¹² Kan till exempel göras i samband med medarbetarsamtal då det i SLU:s mall för medarbetarsamtal finns med en fråga kopplat till denna utbildning.

<p>enlighet med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen.</p> <p>- Framtagande av kompletterande frågor till årlig skydds rond avseende organisatorisk och social skydds rond i syfte att identifiera eventuella risker för diskriminering och trakasserier.</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare/JLV-verksamhetsstöd, HR</p>	<p>Leder till att fler risker, som annars lätt kan missas, kan identifieras och därmed åtgärdas.</p>	
<p><u>Tema: kunskapshöjande insatser utifrån ett arbetsgivarperspektiv avseende diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning med särskilt fokus på neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF)</u></p> <p>- Framtagande av 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>Material som tagits fram.</p> <p>Antal chefer som använder materialet - stäms framöver 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 VH-fakultetsperspektiv.</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare/JLV-verksamhetsstöd</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 planerade/genomförda 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 SLU¹³ som kompletterar redan framtaget stödmaterial.</p>	<p>Dekan/JLV-handläggaren/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</p>	<p>Dekan/vicedekan för forskarutbildning, fakultetens studierektor för forskarutbildning/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>

¹³ Filmen kan användas både vid introduktion av nya studenter och kontinuerligt i utbildningen.

<p>(rättigheter, skyldigheter och ansvar) som kompletterar JLV-informationen som ges vid introduktionstillfället för nya doktorander.</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare</p>		<p>institutionernas studierektorer för forskarutbildning.</p>
<p><u>Tema: dialogverktyg för lärare om normer och värderingar, roll och position</u></p> <p>- framtagande av material med tre enkla normövningar för kursledare och lärare att använda i undervisningen.</p> <p>- framtagande av material med tre enkla reflektionsövningar kopplat till lärarrollen för gemensam reflektion i institutionernas/programmets lärarkollegium.</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 gemensamt lärande.</p>	<p>Andel program där materialet används - följs upp via programstudierektorer och institutionsstudierektorer.</p> <p>Andel institutioner som använder materialet - följs upp via institutionsstudierektorer och programstudierektorer.</p>
<p><u>Tema: Checklista</u></p> <p>- Checklista för uppstart av JLV-integrering av utbildning.</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare/Verksamhetsstöd för JLV, EPU</p>	<p>Underlätta för ansvariga roller att integrera JLV-perspektiv i planering och genomförande av utbildningarna.</p>	<p>Andel program där materialet används/planeras att användas - följs upp via programstudierektorer och institutionsstudierektorer.</p>

<p><u>Tema: undersökningsmetod med syfte att identifiera risker och hinder kopplat till diskrimineringsgrunderna¹⁴</u></p> <p>- framtagande av enkätmall för värdegrundsenkät som kan användas inom program för att identifiera risker för diskriminering.</p>	<p>Dekan/JLV-handläggare/Verksamhetsstöd för JLV</p>	<p>Ökade kunskaper om hur studenterna inom fakultetens olika program upplever sin studiemiljö och på så sätt bidra till effektivare insatser.</p>	<p>Uppföljning med programstudierektorer för andel program som använt eller planerar att använda enkäten.</p>
<p><u>Tema: kvalitetsutveckling</u></p> <p>- undersöka om och hur arbetet med aktiva åtgärder och jämställdhetsintegrering kan integreras i SLU:s kvalitetssäkringssystem av utbildning på grund- och avancerad nivå.</p>	<p>Dekan/Vicedekan för JLV, Vicedekan för utbildning på grund- och avancerad nivå/JLV-handläggare, utbildningsledare</p>	<p>Identifiera hur redan befintlig kvalitetssäkringsprocess och infrastruktur kan användas i arbetet med aktiva åtgärder och jämställdhetsintegrering (SLU:s plan för arbetet med jämställdhet).</p>	<p>Initierat arbete och dialog.</p>

¹⁴ Kompletterar Studentbarometern som genomförs vartannat/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.