

Sakområde: Lika villkor / lika behandling

Dokumenttyp: Årligen återkommande planerings-
och styrdokument

Beslutsfattare: Dekan

Avdelning/kansli: VH-fakultetens kansli

Handläggare: Malin Ekström

Beslutsdatum: 2021-12-22

Träder i kraft: 2021-12-22

Giltighetstid: 2022-12-31

Bör uppdateras före: 2022-12-31

Handlingsplan för arbetet med jämställdhet och lika villkor vid VH-fakulteten 2021

1. Samverkan

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

2. Övergripande beskrivning av fakultetens handlingsplan

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. Innevarande handlingsplan utgör därför en viktig del i att förankra och driva arbetet med lika villkor inom fakulteten och utgör ett stöd till ett strukturerat arbetssätt med aktiva åtgärder (finns beskrivet nedan under avsnitt 3 Utgångspunkter och definitioner).

I fakultetens handlingsplan delas åtgärder in i grundläggande och återkommande åtgärder som alltid ska fungera vid fakulteten, och åtgärder för innevarande planperiod (varav vissa kan komma att omvandlas, efter behov, till återkommande åtgärder). Handlingsplanen ska följas upp och uppdateras årligen. Arbetet med uppföljning av handlingsplanen påbörjas företrädesvis i december och uppdateras för att gälla från och med januari/februari följande år.¹

¹ Justeras efter behov för att bättre harmoniseras med årshjul för (universitetsövergripande) JLV-arbetet vid SLU.

Vid varje åtgärd anges ansvariga funktioner samt stödfunktioner.

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. Fakultetens handlingsplan utgår från aktuella regeringsuppdrag och lagstiftning inom området samt universitetets styrdokument och strategiska måldokument som här utgörs av: Åtgärdsplan för jämställdhetsintegrering liksom SLU:s strategi och VH-fakultetens strategi.

Fakultetens handlingsplan tar också sin utgångspunkt i vikten av kritiskt tänkande inom akademien, vilket också innebär att ifrågasätta normer.² 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.³

Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Aktiva åtgärder innebär ett systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering genom aktiva åtgärder utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder; ett löpande arbete i fyra steg som dokumenteras, se modell nedan. Enligt diskrimineringslagen är diskrimineringsgrunderna följande: kön, könsidentitet och könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder. Åtgärdslistor/dokumentation formuleras på samtliga nivåer inom fakulteten anpassade till respektive verksamhet. Mall för dokumentation finns på universitetets medarbetarwebb.⁴

² 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.

³ 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)

⁴ Se Dokumentation och plan för aktiva åtgärder via följande länk:
<https://internt.slu.se/Organisation-och-styrning/lika-villkor/arbete-forebyggande-mot-diskriminering/> [2021-12-15]

Aktiva åtgärder



Inom följande områden:

Arbetsgivare

- Arbetsförhållanden
- Löner & andra anställningsvillkor
- Rekrytering & befordran
- Utbildning & kompetensutveckling
- Föräldraskap & arbete

Utbildning

- Antagning & rekrytering
- Examination & bedömningar
- Studiemiljö
- Studier & föräldraskap
- Undervisningsformer & organisering

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 dagliga arbetet som i den strategiska planeringen. Fakultetens prefekter/motsvarande 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 den årliga uppföljningen och dokumentationen.

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 fakultetens verksamheter:

Fakultetsövergripande nivå: JLV-kommittén har i uppdrag att stödja fakultetsledningen i arbetet med aktiva åtgärder.

Fakultetskansliet: JLV-handläggare har i uppdrag att stödja fakultetsledningen och institutioner/motsvarande i arbetet med aktiva åtgärder.

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

Lokal nivå: institutionens/motsvarande samverkansgrupp för systematiskt arbetsmiljöarbete, säkerhet och lika villkor är ett stöd för prefekter/motsvarande i arbetet med att omvandla arbetet med aktiva åtgärder på institutionen/motsvarande.

5. Mål/handlingsplan för VH 2021

5.1 Grundläggande och återkommande aktiviteter:

Övergripande perspektiv

a) Fakulteten och dess institutioner/motsvarande genomför årliga uppföljningar (av undersökning, analys, åtgärder) som dokumenteras⁵ i enlighet med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen.

- Prefekter/motsvarande och ledningsgrupper erbjuds årliga arbetsmöten med JLV-handläggaren för informationsutbyte och avstämning av institutionens/motsvarande 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 kan lyfta risker som de noterar inom JLV-området, och hur kan det gå till praktiskt?

- Ledningsgrupper och lokala samverkansgrupper ges möjlighet att genomföra SFAD-spelet.⁶

- Prefekter/motsvarande erbjuds olika aktiviteter för institutionens medarbetare såsom workshoppar om normer/värderingar och bemötande. Gärna med interaktiva delar för diskussion och gemensam reflektion.

- Frågor om arbetsmiljö och lika villkor tas upp i samband med medarbetarsamtalen.

- SLU:s övergripande riktlinjer för lika villkor samt fakultetens handlingsplan för lika villkor ska vara en naturlig del av det vardagliga arbetet och anpassas till respektive verksamhet. Prefekterna/motsvarande ska se över detta på institutions-/motsvarande nivå och ha lika villkorsfrågor som en stående punkt på de lokala samverkansgrupperna och ledningsgrupperna.

Ansvarig: prefekter/motsvarande

Stödfunktion: JLV-handläggare, HR-specialist

⁵ <https://internt.slu.se/Organisation-och-styrning/lika-villkor/arbete-forebyggande-mot-diskriminering/> [2021-12-15]

⁶ 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.

b) Använda medarbetarundersökningen, doktorandenkäten och den studiesociala enkäten i arbetet med aktiva åtgärder.

Ansvariga: Dekan, vicedekan JLV, prefekter/motsvarande

Stödfunktion: JLV-handläggare, HR-specialist

c) Fakultetens och institutionernas/motsvarande arbete med lika villkor utifrån fakultetens handlingsplan följs upp och utvärderas samt sammanställs årligen i en gemensam rapport.

- Ta fram rutiner för en årlig sammanställning av aktiviteter på fakulteten och institutionerna/motsvarande.

Ansvarig: Vicedekan JLV

Stödfunktion: JLV-handläggare

d) Tillse att fakultetens institutioner/motsvarande 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 (c) ovan.

Ansvarig: Dekan, fakultetsdirektör

Stödfunktion: JLV-handläggare

Arbetsgivarperspektiv

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

- Lika villkorsfrågorna är en del av introduktionen av nya medarbetare.
- Alla anställda inom fakulteten beaktar lika villkorsfrågor i sitt arbete. De vet också var de hittar de rutiner som gäller vid misstanke om trakasserier eller sexuella trakasserier samt uppgifter om lokala kontaktpersoner.
- Underlätta för medarbetare att ta upp risker, kopplat till lika villkor, som de noterar i verksamheten.⁷

Ansvarig: Prefekter/motsvarande

⁷ 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/om varandra blir normalt).

Stödfunktioner: JLV-handläggare, HR-specialist

Utbildningsanordnarperspektivet

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

- Ta fram en checklista som stödmaterial för kursledare och lärare om vilken information som ska vidareförmedlas, såsom att alla studenter informeras om och vet var de hittar de rutiner som gäller vid misstanke om trakasserier eller sexuella trakasserier samt uppgift om lokala kontaktpersoner.

- Planera in och genomför föreläsning om lika villkor för nya studenter: rättigheter, ansvar och skyldigheter med utgångspunkt i diskrimineringslagen och lagens koppling till normer och normmedvetenhet och SLU:s olika rutiner.

Ansvarig: Prefekter/motsvarande, programstudierektorer

Stödfunktioner: JLV-handläggare

g) Erbjud föreläsningar och workshoppar om normer/värderingar och bemötande för studenter. Gärna med interaktiva delar för diskussion och gemensam reflektion.

Ansvarig: Vicedekan JLV, programstudierektorer

Stödfunktion: JLV-handläggare

5.2 Åtgärder för innevarande planperiod

Övergripande perspektiv

h) Lokala samverkansgrupper genomför, i möjligaste mån, den universitetsövergripande utbildningen om systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.⁸

Ansvarig: Prefekter/motsvarande

Stödfunktion: JLV-handläggare, HR-specialist

i) Påbörja arbetet med att ta fram en modell för att arbeta med fokusgrupper både avseende studenter, doktorander och anställda.

Ansvarig: Vicedekan JLV

⁸ Ta kontakt med lokal HR-specialist eller JLV-handläggare för att boka in utbildningen för samverkansgruppen.

Stödfunktion: JLV-handläggare i samarbete med andra universitetsövergripande stödfunktioner

j) Lika villkorsfrågorna är en del av introduktionen för nya doktorander. Kartläggning av förutsättningar för hur det kan göras genomförs under innevarande planperiod.

Ansvarig: Vicedekan FoU, vicedekan JLV

k) Följa upp resultaten från doktorandenkäten,

- Anordna en workshop för doktorander i samarbete med doktorandombudsmannen och doktorandrådet.

Ansvarig: Vicedekan JLV

Stödfunktion: JLV-handläggare

l) Utöka samarbetet med VH-fakultetens doktorandråd och doktorandombudsmannen kring lika villkorsfrågor.

Ansvarig: Vicedekan JLV

Stödfunktion: JLV-handläggare

m) Påbörja framtagande av en obligatorisk e-utbildning (i Canvas) i lika villkor för fakultetens prefekter, kursledare och doktorandhandledare, i stil med S-fakultetens utbildning om lika villkor.⁹

Ansvarig: Dekan, vicedekan JLV

Stödfunktion: JLV-handläggare i samarbete med universitetsövergripande stödfunktioner.

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

Ansvarig: Vicedekan JLV

Stödfunktion: JLV-handläggare med stöd av kommunikationsavdelningen

⁹ Under andra hälften av 2021 presenterades ett förslag om framtagande av en universitetsgemensam lika villkorsutbildning som skulle vara obligatorisk för vissa lärarroller (programstudierektorer, kursledare och huvudhandledare inom forskarutbildning). Fakultetens JLV-handläggare har medverkat i det arbetet. Förslaget har sedan diskuterats i JLV-rådet samt i rektors ledningsråd för fortsatt förankring. Därför ersätts aktiviteten i handlingsplanen av detta påbörjade arbete.

Arbetsgivarperspektiv

o) 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.

- Genomföra en översyn av rutiner vid rekrytering till högre akademiska tjänster genom inventering av rutiner och arbetssätt ur ett JLV-perspektiv.

- Ta fram en checklista för hur beredningsprocessen kan kvalitetssäkras ur ett JLV-perspektiv.

Ansvarig: Dekan, fakultetsdirektör

Stödfunktion: JLV-handläggare, fakultetshandläggare, HR-specialist

Utbildningsanordnarperspektivet

p) Utöka samarbetet med Veterinärmedicinska föreningen, Ultuna studentkår och Hippologernas akademiska studentkår kring lika villkorsfrågor.

Ansvarig: Vicedekan JLV

Stödfunktion: JLV-handläggare

q) Fortbildningstillfälle i lika villkorsfrågor, anpassade efter behov, för lärare på grund- och avancerad nivå. Tillfällena kommer att erbjudas varje termin och i samarbete med enheten för pedagogisk utveckling.

Ansvarig: Vicedekan JLV

Stödfunktion: JLV-handläggare, enheten för pedagogisk utveckling

r) Undersöka möjligheterna för att införa forum för regelbunden reflektion för och med studenterna med utgångspunkt i lika villkorsfrågorna, i stil med etikverkstaden för studenter.

Ansvarig: Vicedekan JLV, vicedekan GU

Stödfunktion: JLV-handläggare

5.3 Jämställdhetsintegrering

s) Arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering på fakultets- och institutionsnivå i enlighet med SLU:s åtgärdsplan för jämställdhetsintegrering.

Ansvarig: Dekan, prefekter/motsvarande

Stödfunktion: JLV-handläggare i samarbete med JLV-samordningsgrupp, enheten för pedagogisk utveckling, planeringsavdelningen, personalavdelningen

t) Undersöka på vilka sätt fakultetens forskare behöver stöd för att, om och när det är relevant, integrera ett genusperspektiv i forskningen.¹⁰ För framtagande av stöd inleds arbetet med att:

- Utöka samarbetet med Grants Office avseende externa forskningsanslagsgivare och frågan kring genusperspektiv i projektansökningar.
- Inleda en kartläggning av pågående forskning, vid fakulteten, som integrerar ett genusperspektiv.

Ansvarig: Dekan, vicedekan JLV

Stödfunktioner: JLV-handläggare, Grants Office

¹⁰ Det är idag allt mer vanligt att forskningsanslagsgivare ställer krav på att ett genusperspektiv ska inkluderas, om och när det är relevant, i den forskning som anslagsgivaren finansierar. För fakulteten handlar det inte enbart om att tillgodose de krav som många forskningsfinansiärer ställer, utan är också en kvalitetsfråga. Forskning som har en inverkan på människor involverar ofta genusdimensioner, som utan ett genusperspektiv riskerar att förbises.