

Sakområde: Lika villkor / lika behandling

Dokumenttyp: Årligen återkommande planerings-
och styrdokument

Beslutsfattare: Dekan

Avdelning/kansli: VH-fakultetens kansli

Handläggare: Malin Ekström

Beslutsdatum: 2021-02-03

Träder i kraft: 2021-02-03

Giltighetstid: 2021-12-31

Bör uppdateras före: 2021-12-31

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

Enligt SLU:s övergripande riktlinjer för lika villkor ska arbetet med lika villkor vara en integrerad del av all verksamhet inom universitetet. Riktlinjerna slår fast att:

SLU ska präglas av öppenhet, jämställdhet och inkluderande. Universitetet tar tillvara den mångfald som anställda och studenters olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför.

Fakultetens handlingsplan för lika villkor syftar till att omvandla och implementera vad som anges i universitetets övergripande dokument, Riktlinjer för arbetet med lika villkor, anpassat till fakultetsspecifika behov och förutsättningar. 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.

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: Övergripande riktlinjer för arbetet med lika villkor, Åtgärdsplan för jämställdhetsintegrering liksom SLU:s strategi och VH-fakultetens strategi.

Fakultetens handlingsplan tar också sin utgångspunkt i vikten av kritiskt tänkande inom akademin, vilket också innebär att ifrågasätta normer.¹ 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.²

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.³

¹ 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.

² 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)

³ <https://internt.slu.se/stod-service/admin-stod/hr/halsa-och-arbetsmiljo/lika-villkor/aktiva-atgarder/> [2021-01-10]

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. Dekan och fakultetsdirektören 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.

3.1 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. Fortlöpande uppdrag till fakulteterna

I SLU:s övergripande riktlinjer för lika villkor ges följande fortlöpande uppdrag till fakulteterna:⁴

- Fakulteterna ska undersöka om det finns risk för diskriminering eller andra hinder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter inom verksamheten för anställda och studenter. Detta dokumenteras årligen.
- Mål för könsfördelningen av nyanställd forskar- och lärarpersonal sätts årligen av respektive fakultet.
- Schemaläggning av undervisningen ska i möjligaste mån göras med hänsyn tagen till studenter med föräldraansvar.
- Undervisning och examinationsformer anpassas för att öka tillgängligheten, för studenter med funktionsnedsättning med bibehållen kvalitet och med utgångspunkt i kunskapsmålen.
- Lärare och annan personal inom fakulteten vet var man hittar de riktlinjer som gäller vid misstanke om diskriminering eller trakasserier.
- Informera praktikvärdar och externa handledare om diskrimineringslagen och att den också gäller vid praktik.
- Formulera åtgärder utifrån resultaten i den studiesociala enkäten.

6. Mål/handlingsplan för VH 2021

6.1 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

⁴ <https://internt.slu.se/stod-service/admin-stod/hr/halsa-och-arbetsmiljo/lika-villkor/handlingsplaner/> [2021-01-10]

⁵ <https://internt.slu.se/stod-service/admin-stod/hr/halsa-och-arbetsmiljo/lika-villkor/aktiva-atgarder/> [2021-01-10]

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

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.

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.

- 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

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

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).

diskrimineringslagen och lagens koppling till normer och normmedvetenhet och SLU:s olika rutiner.

Ansvarig: Prefekter/motsvarande, programstudierektorer

Stödfunktioner: JLV-handläggare

g) Erbjudna 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

6.2 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

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

⁸ Utbildningen kommer att finnas på plats under 2021.

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.

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

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

6.3 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.⁹ 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

⁹ 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.