



Sakområde: Lika villkor / lika behandling

Dokumenttyp: Årligen återkommande planerings-
och styrdokument
Beslutsfattare: Dekan
Avdelning/kansli: VH-fakultetens kansli
Handläggare: Bercem Johannesson

Beslutsdatum: 2018-12-13
Träder i kraft: 2019-01-01
Giltighetstid: 2019-12-31
Reviderad: -

Bilaga till: beslut av dekan den 13 december 2018 (dnr SLU.ua.2018.1.1.1-4707).

VH-fakultetens handlingsplan för lika villkor och jämställdhetsintegrering, 2019

Sedan 2017 ställs det inga krav från myndigheterna att universitet och fakulteter ska ha en handlingsplan för lika villkor utan det förväntas att fakulteterna stöttar prefekternas arbete i att dokumentera och följa upp detta på institutionerna. Lika villkorsutskottet vid VH-fakulteten har beslutat att det i väntan på tydligare instruktioner från SLU finns en handlingsplan för både lika villkor och jämställdhetsintegrering.

Planen har tagits fram av fakultetens lika villkorutskott där anställda och studenter är representerade. De fackliga organisationerna har informerats den 11 december 2018 inför dekanens beslut. Dekanen har det övergripande ansvaret för att planen följs.

Inledning

Handlingsplanen bygger på följande principer:

- Rättvisa i organisation och processer
- Anställdas och studenters trygghet i en god arbets- och studiemiljö
- Kvalitet i utbildning och forskning
- Utveckling av kunskap om lika villkor

Enligt diskrimineringslagen, se nedan, ska arbetsgivare och högskolor arbeta förebyggande så att diskriminering inte sker.

”Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.”
Diskrimineringslagen, 2008¹

I SLU:s verksamhet används begreppet lika villkor. I begreppet ingår jämställdhet, mångfald och likabehandling av anställda och studenter i högskolan. Arbetet utgår från aktuell lagstiftning på området; diskrimineringslagen, högskolelagen, jämställdhetslagen, lagen om likabehandling av studenter i högskolan samt SLU:s regleringsbrev.

Utöver detta har SLU under perioden 2016-2019 ett särskilt uppdrag att ta fram en plan för hur verksamheten ska jämställdhetsintegreras samt att kontinuerligt rapportera åtgärder och resultat till regeringen. Inriktningsdokumentet för jämställdhetsintegrering fastslogs i maj 2017 (SLU ID: ua 2017.1.1.1-1795) och åtgärdsplanen fastslogs i maj 2018 (SLU ID: ua 2018.1.1.1-1622).

Dekanen, prefekter och andra chefer är ansvariga för att handlingsplanen konkretiseras och följs genom att se till att lika villkorsaspekter beaktas i alla beslut och i allt arbete, på alla nivåer i SLU:s organisation.

Läraryrådsnämnden (LFN) har en nyckelroll som rekryteringsorgan och ska i alla led av rekryterings- och anställningsprocesser sträva efter att lika villkorsaspekter följs. I utlysning, bedömningsrutiner och anställning av ny personal ska LFN vara uppmärksam på moment i anställningsprocessen där lika villkor ska gälla. LFN ska bevara en hög kunskapsnivå om lika villkorsfrågor, genom fortbildning och genom att aktivt arbeta med goda rutiner samt genom kontakter med andra lärosäten. Åtgärdsplanen för jämställdhetsintegrering har ett särskilt avsnitt gällande rekrytering till högre akademiska tjänster.

I rekryteringsarbetet av studenter ska fakulteten, i samarbete med kommunikationsavdelningen vid SLU, vara uppmärksam på hur utbildningsprogram presenteras för presumtiva studenter så att inte könsbundna strukturer eller yrkesval utgör hinder för mångfald och jämställdhet.

Inom utbildningen ska alla lärare, handledare och studenter känna till svensk lags föreskrifter om lika villkor och SLU:s och fakultetens handlingsplaner för lika villkor. Alla anställda och studenter ska följa regler som behandlar lika villkor. Programnämnden (PN) ska leda arbetet med lika villkorsfrågor inom utbildningen,

¹ Hela lagen finns på Diskrimineringsombudsmannens webbsida www.do.se.

i samarbete med programstudierektorer, studierektorer och lärare. Lärare och studenter ska beaktas och hänsyn ska tas till studenternas olika bakgrund och värderingar i all undervisning, utgående från demokratiska värderingar och ett respektfullt bemötande. Fakulteten ska säkerställa att studenterna ges lika förutsättningar, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Åtgärdsplanen för jämställdhetsintegrering har särskilda avsnitt gällande studentrekrytering, genus och jämställdhet i undervisningens innehåll och utformning, samt förutsättningar för undervisande personal.

Allt arbete inom fakulteten, i arbetsgrupper, nämnder och utskott ska genomsyras av arbetsformer som främjar att sammanträden och möten sker på ett respektfullt sätt och att man följer goda sammanträdesrutiner som förebygger diskriminering.

Lika villkor innebär att studenter och anställda, kvinnor som män ska ha samma rättigheter oavsett ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Vid SLU tolereras inte diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier.

”Trakasserier är kränkande behandling som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Både anställda på högskolan och studenter kan göra sig skyldiga till trakasserier. Trakasserier kan vara utfrysning, osynliggörande eller kränkande kommentarer. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker en anställd eller student. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anspelade och nedvärderande. Sexuella trakasserier skiljer sig från vanlig flirt genom att de är ovälkomna. Det är den som är utsatt som avgör vad som är kränkande och vad som gör att arbets- eller studiemiljön känns otrygg.”

Definition från Diskrimineringsombudsmannen

1. Mål och åtgärder för lika villkor

Fakultetens handlingsplan utgår från SLU:s gemensamma Handlingsplan för Lika villkorsarbetet 2013 (dnr SLU.ua.Fe.2013.2.5.5-1088), i vilket ges följande, fortlöpande uppdrag till fakulteterna:

- Fakulteternas Lika villkorutskott ska årligen revidera sin lika villkorsplan, som fastställs av dekanen på respektive fakultet. Denna ska ta sin utgångspunkt i den universitetsgemensamma strategin och handlingsplanen för lika villkor.

- Mål för könsfördelningen² av nyanställd forskar- och lärarpersonal sätts årligen av respektive fakultet.
- Schemaläggning av undervisning ska i möjligaste mån göras med hänsyn tagen till studenter med föräldransvar.
- Undervisning och examinationsformer anpassas för att öka tillgängligheten för studenter med funktionsnedsättning med bibehållen kvalitet och med utgångspunkt i kursmålen.
- Lärare och annan personal inom fakulteten beaktar likabehandlingsfrågor i sitt arbete. De vet också var man hittar de riktlinjer som gäller vid misstanke om diskriminering eller trakasserier.
- Praktikvärdar och externa handledare ska informeras om diskrimineringslagen och att den också gäller vid praktik.

Med begreppet lika villkor avses här att alla anställda, studenter och sökande ska ges lika villkor oavsett kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, etniskt ursprung, religion, annan trosuppfattning eller ålder.

Åtgärder som alltid bör fungera vid fakulteten:

- Att arbeta för att i möjligaste mån ha jämn könsfördelning i olika nämnder, kommittéer, arbetsgrupper osv.
- Att bjuda in föreläsare av båda könen.
- När hedersutmärkelser ska delas ut ska både kvinnor och män beaktas.
- Både män och kvinnor ska uppmuntras till att ta ut föräldraledighet.
- Tillgänglig undervisning för alla studenter.
- Respektfullt bemötande av såväl anställda som studenter.

2. Fakultetens mål och åtgärder

Kunskap om lika villkor

Mål 1: Institutionerna ska ha god kunskap om effektivt lika villkorsarbete.

Åtgärd: Kontaktpersoner från respektive institution får åka på konferenser inom området lika villkor under 2019.

² Detta är ett delmål för att på sikt nå jämn könsfördelning, dvs. en fördelning av kvinnor och män inom intervallet 40-60.

Ansvar: Institutionens kontaktperson i samverkansgruppen och sekreteraren i fakultetens lika villkorsutskott.

Budget: 3 000 kr per institution och år, för en deltagare (c:a en halv konferensavgift)

Mål 2: Fakulteten ska ha goda kunskaper om jämställdhet och genusfrågor.

Åtgärd: Ledamöter i lika villkorutskottet ska kunna delta och medverka i konferenser inom området jämställdhet och genus.

Ansvar: Lika villkorsutskott

Budget: 10 000 kr per år

Information om handlägningsrutiner av lika villkorsfrågor

Mål: Att arbetet med lika villkor tydliggörs och att handlägningsrutiner blir tydliga inom fakultetens institutioner och andra enheter.

Åtgärd: Kontaktpersoner från respektive institution samarbetar för att samla information om lika villkorsfrågor, åtgärdsförslag och aktiviteter. Information om lika villkorsfrågor ska finnas lättillgängligt för institutionens personal. Lika villkorutskottet väljer ut och distribuerar information och underlag till institutionerna.

Ansvar: Prefekt eller av prefekt utsedd person.

Information om lika villkor

Mål: Alla studenter och anställda ska lätt kunna hitta information om lika villkorsfrågor på SLU:s webbsidor och på studentportalen.

Åtgärd: Att skapa tydlig och lättåtkomlig information på SLU:s webbsidor om lika villkorsfrågor. Följande dokument ska finnas tillgängliga på VH:s och SLU:s webbplatser för lika villkor:

- VH-fakultetens strategi och handlingsplan för lika villkor
- SLU:s strategi och handlingsplan för lika villkor
- Länkar till Diskrimineringsombudsmannen

Ansvar: VH-fakultetens informatör i samarbete med lika villkorutskottets sekreterare.

Åtgärd: Spridning av information om lika villkorsfrågor till alla lärare och studenter inom fakultetens utbildningsprogram.

Ansvar: Programnämnderna och institutionsstudierektorerna

Demokratiska arbetsformer

Mål 1: Studenter ska aktivt kunna medverka till att utveckla arbetsformer som uppfyller lika villkorsaspekter i undervisningen och i studierna.

Åtgärd: Inom alla utbildningsprogram ska man verka för att undervisningen sker i enlighet med målen för lika villkorsarbetet och att demokratiska arbetsformer används. Utvecklingen inom det egna programmet och exempel från andra program och lärosäten ska utgöra grunden för ett gott studieklimat och ska vara en förberedelse för arbetslivet.

Ansvar: Programnämnden och programstudierektorer

Budget: 15 000 kr per år för inbjudan eller hjälp av personer som leder seminarier eller ordnar en kurs för lärare som handleder effektiva grupparbeten med demokratiska arbetsformer.

Mål 2: Skapa demokratiska arbetsformer inom institutionerna.

Åtgärd: Fortlöpande probleminventering och åtgärder för lika villkor i de anställdas arbetsmiljö. Lika villkorsfrågor tas upp på dagordningen i institutionernas samverkansgrupper, minst en gång per termin. Implementera demokratiska arbetsformer i institutionens arbetsgrupper, seminarier och andra möten.

Ansvar: Prefekter

Utbildning och information³

Mål: Öka kännedomen om likabehandlingsfrågor bland studenter och anställda.

Åtgärd: Påbörja ett arbete för att säkerställa att alla studenter inom respektive utbildningsprogram ges möjlighet att diskutera värderingsfrågor kopplade till likabehandling.

Ansvar: Fakulteterna i samarbete med utbildningsavdelningen.

Breddad rekrytering av studenter

Mål: Att rekrytera studenter till VH-fakultetens program ur ett mångfaldsperspektiv. Att rekrytera studenter från alla grupper i samhället genom riktad information. Att långsiktigt öka andelen män på fakultetens utbildningsprogram till minst 40 %.

³ Uppdrag från rektor genom Handlingsplan för Lika villkorsarbetet vid SLU 2013.

- Åtgärd: Anpassa rekryteringstillfällena och rekryteringsåtgärder med utgångspunkt från fakultetens rekryteringsmål.
- Ansvar: Fakulteten i samarbete med utbildningsavdelningen.
- JIHU: Översyn av genus- och jämställdhetsperspektivet inom arbetet med studentrekrytering. Kvalitetsgranskning av marknadsföring ur ett genus- och intersektionellt perspektiv. SLU utarbetar strategi och organisation för breddad rekrytering där sned fördelning gällande kön ingår tillsammans med andra relevanta aspekter (ex. socioekonomisk bakgrund, etnicitet, ålder, geografisk hemvist)
- Ansvar: Kommunikationsavdelningen, Programnämnderna

Rekryteringsmål för personalkategorier

- Mål: Uppnå minst 40 % av underrepresenterat kön i kategorierna universitetslektor, professor och på chefs- och ledarpositioner.
- Åtgärd: Aktiv kunskapsutveckling inom området rekrytering som ger kvinnor och män samma karriärmöjligheter.
- Åtgärd: I rekrytering och annonsering tydligt skriva att man uppmanar personer av underrepresenterat kön att söka tjänsten.
- Ansvar: Lärarförslagsnämnden

Bemötande av utländsk personal och internationella studenter

- Mål: Fakulteten ska inkludera personal med utländsk bakgrund och internationella studenter i arbets-, respektive, undervisningsmiljön och i det sociala livet på campus.
- Åtgärd: Skapa tillfällen och mötesplatser för studenter och personal med olika nationaliteter.
- Ansvar: Prefekt (ansvarar för personalfrågor), programnämndens ordförande och programstudierektor på program med utländska studenter (för studenter).
- Budget: 10 000 kr per år

Tillgång till information på engelska⁴

- Mål: SLU ska vara en attraktiv arbetsgivare även internationellt sett samt underlätta för anställda med annat modersmål än svenska att tillgodogöra sig information.

⁴ Uppdrag från rektor genom Handlingsplan för Lika villkorsarbete vid SLU 2013.

Åtgärd: Fortsatt arbete för att alla dokument som rör rekrytering, arbetsförhållanden och trakasserier ska finnas översatta till engelska och vara publicerade på webben.

Ansvar: Personalchefer och dekaner.

Policy angående religion och annan trosuppfattning⁵

Mål: Personer med olika religion och trosuppfattning ska känna sig välkomna till SLU.

Åtgärd: Se över möjligheterna att ta fram policy för studenter vad gäller ledighet och annan särskild hänsyn i samband med olika religiösa högtider.

Ansvar: Chefen för utbildningsavdelningen samt dekaner

Utvecklingsmedel

Mål: Studenter och anställda ska kunna genomföra kreativa och innovativa idéer inom lika villkorsområdet, t.ex. att genomföra olika typer av arrangemang, rekryteringsinsatser eller andra insatser.

Åtgärd: Utannonsering av utvecklingsmedel. Studenter och anställda ges möjligheten att ansöka om medel ur fakultetens budget för ändamålet.

Ansvar: Lika villkorsutskottet

Budget: 25 000 kr per år

Förebyggande av diskriminering och trakasserier

Mål: Sexuella och andra trakasserier ska genast anmälas⁶ och hanteras av SLU på ett professionellt sätt.

Åtgärd: Institutionerna ska aktivt arbeta med arbets- och studieklimat och ska aktivt förebygga trakasserier och sexuella trakasserier. Studenter och anställda ska informeras om lika villkorsfrågor under välkomstprogram. Information om Lika villkorsfrågor ska anslås på institutionens anslagstavlor och webbsidor.

Ansvar: Prefekt och studierektor har ett huvudansvar men alla anställda och studenter vid SLU ska aktivt motverka trakasserier.

⁵ Uppdrag från rektor genom Handlingsplan för Lika villkorsarbete vid SLU 2013

⁶ Studenter anmäler i första hand till studierektor (se Handläggningsrutiner vid misstanke om trakasserier av student enligt 4 och 6 §§ lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan dnr SLU ua. 11.13-3973/04) och anställda anmäler i första hand till närmaste chef (se Riktlinjer vid kränkande särbehandling vid SLU dnr SLU.ua.Fe.2012.1.0-47).

Förebyggande av diskriminering på grund av sexuell läggning⁷

- Mål:** Diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning ska genast anmälas⁶ och hanteras av SLU på ett professionellt sätt.
- Åtgärd:** Fakulteten ska aktivt förebygga diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning. Studenter och anställda ska informeras om HBTQ-frågor i seminarieform och via informationsskrifter, i samarbete med studentkårerna.
- Ansvar:** Lika villkorsutskottet i samarbete med kårerna och lika villkorshandläggaren vid SLU.
- Budget:** 10 000 kr per år

Fysisk och social studie- och arbetsmiljö

- Mål:** Studenter och anställda ska känna sig trygga i sin sociala och fysiska arbetsmiljö.
- Åtgärd:** SLU ska genom sina hanteringsrutiner snabbt hantera anmälningar om trakasserier eller sexuella trakasserier så väl som diskriminering av något slag. Anmälnings- och hanteringsrutiner ska vara enkla att förstå och ska anslås på lämpligt sätt.
- Ansvar:** Prefekt och fakultetens representant i studiesociala rådet vid SLU.

Tillgänglighet i den yttre miljön⁸

- Mål:** Öka tillgängligheten i den yttre miljön för personer med rörelsehinder.
- Åtgärd:** Planera för att övervinna nivåskillnader och på så sätt öka tillgängligheten för personer med rörelsehinder i utemiljön på campus Ultuna.
- Ansvar:** Chefen för avdelningen för infrastruktur, ev. i samarbete med Landskapsarkitektutbildningen i Uppsala.

Jämställdhetsintegreringens åtgärdsplan

Utöver dessa punkter har åtgärdsplanen för jämställdhetsintegrering lyft fram sex områden som SLU behöver jobba med under 2018-2019. Av dessa presenterar vi bara de områden som berör VH-fakulteten:

Rekrytering

⁷ Uppdrag från rektor genom Handlingsplan för Lika villkorsarbetet vid SLU 2013

⁸ Uppdrag från rektor genom Handlingsplan för Lika villkorsarbetet vid SLU 2013

Översyn av riktlinjer etc. vid handledning, rekrytering och bedömning

Åtgärd: Vid revidering av riktlinjer etc. ska ett jämställdhetsperspektiv anläggas.

Ansvar: Fakultetsnivå, Personalavdelning, Rektor

Översyn av rutiner vid rekrytering till högre akademiska tjänster

Åtgärd: Inventering av rutiner och arbetssätt inom Lärarförslagsnämnden (LFN) ur jämställdhetsperspektiv.

Ta fram metodstöd för hur sök- och urvalsprocessen kan kvalitetssäkras ur ett genusperspektiv.

Ansvar: Fakultetsnivå (för arbetet i LFN), Planeringsavdelningen

Resursfördelning

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

Åtgärd: Utfallet av nuvarande fördelningsprinciper analyseras utifrån jämställdhetsperspektivet (Kartläggning av fördelning av forskningsmedel, externa och interna, på central nivå samt fakultets- och institutionsnivå).

Åtgärd: Föreslå riktlinjer och metoder för hur planerings- och budgetprocesser ska jämställdhets integreras.

Ansvar: Fakultetsnivå, Prefekter, Planeringsavdelningen, Rektor

Förutsättningar för förändringsarbetet

Översyn av könsuppdelad statistik och förutsättningar för genusmedvetna analyser

Åtgärd: Utveckla riktlinjer för användning av könsuppdelad statistik och analys inför beslut.

Ansvar: Fakultetsnivå, Planeringsavdelningen

Översyn av förutsättningar för undervisande personal

Åtgärd: Utarbeta rutiner som säkerställer att program- och kursansvariga, examinatorer samt lärare utbildas och har forum och tid för dialog gällande hur jämställdhetsperspektivet ska integreras i utbildningsplaner och undervisning.

Ansvar: Prefekter, Utbildningsavdelning, Utbildningsnämnd

