

Organisation och arbetssätt för SLU:s arbete med jämställdhet och lika villkor

I detta dokument beskrivs det tänkta arbetssättet inom den nya organisation för jämställdhet och lika villkor vid SLU, som börjar gälla den 1 juli 2019.

Organisationen har fastslagits genom beslut av rektor respektive universitetsdirektören om förändringar i rektors delegationsordning (SLU ID ua.2019.1.1.1-2472) respektive administrationens delegationsordning (SLU ID ua.2019.1.1.1-1324). Dokumentet i sig är inte ett styrande dokument utan en kommenterad sammanfattning av vad som står i de styrande dokumenten.

1 Bakgrund

Kraven på universitetets arbete inom jämställdhet och lika villkor har ökat de senaste åren. Dels har kraven på att arbeta med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen skärpts, dels har universitetet i regleringsbrev fått i uppdrag att ta fram en plan för hur verksamheten ska jämställdhetsintegreras. SLU har också som mål att öka antalet studenter, som speglar mångfalden i Sveriges unga befolkning. Ett inriktningsdokument för SLU:s arbete med jämställdhetsintegrering fastslogs av rektor i maj 2017 (SLU ID ua.2017.1.1.1-1795), och i maj 2018 fastslogs en tillhörande åtgärdsplan (§ 95/18 SLU ID ua.2018.1.1.1-1622).

En samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering har (i enlighet med åtgärdsplanen) arbetat fram ett förslag till ny gemensam organisation för jämställdhet- och lika villkorsarbetet. Den nya organisationen tillförs större resurser för att möta de ökade kraven inom området. Internrevisionen stödjer i en rapport (SLU.ua. 2018.1.1.2-3637) samordningsgruppens förslag att införa en gemensam organisation för jämställdhets- och lika villkorsfrågor. Huvuddragen i förslaget överensstämmer med den nu beslutade organisationen och arbetssättet.

Den nya organisationen heter *Organisation för jämställdhet och lika villkor* (där jämställdhet och lika villkor förkortas JLV). Den ersätter befintlig lika villkorsorganisation, och innebär införande av:

- Ett centralt JLV-råd (som ersätter ordförandekonferensen för lika villkor)
- En samordningsgrupp som utgör centralt stöd för arbetet

- Fakultetsvisa JLV-kommittéer (omformning av befintliga kommittéer/utskott) där VH-fakultetens kommitté även omfattar universitetsdjursjukhuset
- JLV-handläggare på alla fakultetskanslier
- En JLV-kommitté för administrationen och biblioteket

Organisationen omfattar SLU:s arbete med jämställdhetsintegrering och lika villkor, vilket inkluderar JLV-frågor både ur ett arbetsgivarperspektiv och ur perspektivet som utbildningsanordnare.

2 Ingående aktörer och deras uppgifter

2.1 Central nivå

2.1.1 Rektor

Rektor är högst ansvarig för universitetets jämställdhets- och lika villkorsarbete. Rektor (eller den rektor utser) är ordförande i rådet för jämställdhet och lika villkor (se nedan 2.1.3 och figur 1). Rektor är högst ansvarig för de strategiska beslut som fattas inom området och skickar signaler vidare ut i organisationen.

2.1.2 Samordningsgruppen för jämställdhet och lika villkor

Samordningsgruppen för JLV utgör ett centralt stöd för SLU:s arbete med jämställdhet och lika villkor. Samordningsgruppen ger stöd och samverkar i olika former, främst gentemot universitetsledningen, JLV-rådet samt de fakultetsvisa JLV-handläggarna (se 2.2.3).

JLV-samordningsgruppen består av tre personer, en medarbetare från planeringsavdelningen, en från personalavdelningen och en från utbildningsavdelningen. De som ingår i gruppen behåller sin anställning vid sin avdelning men har hela eller en del av sin arbetstid reserverad för gruppens uppgifter.

Gruppen arbetar med

- samordning och strategisk utveckling av det systematiska arbetet inom JLV-området
- att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering
- att stödja arbetet med lika villkor inklusive aktiva åtgärder
- omvärldsbevakning
- initiering och utveckling av förändringsprocesser inom området
- att stödja eller utföra kompetensutveckling inom området
- övergripande kommunikation
- att samordna arbetet med fakulteternas JLV-handläggare
- uppföljning, utvärdering och återsrapportering av det systematiska arbetet på universitetsövergripande nivå.

Samordningsgruppen utgör ett samlat stöd för frågor gällande jämställdhet och lika villkor och arbetar i ett team. Generellt har personalavdelningen huvudansvaret för JLV-frågor ur ett arbetsgivarperspektiv och utbildningsavdelningen har huvudansvaret för JLV-frågor ur perspektivet som utbildningsanordnare. Planeringsavdelningen har det övergripande administrativa ansvaret för arbetet med jämställdhetsintegrering. Samordningsgruppen ger administrativt stöd åt JLV-rådet (se 2.1.3) och JLV-kommittén för administrationen och biblioteket (se 2.4.2), på sätt som bestäms av planeringschefen. Planeringsavdelningen är huvudansvarig för att samordningsgruppen fullgör sin uppgift.

2.1.3 Rådet för jämställdhet och lika villkor

Rådet för jämställdhet och lika villkor (JLV-rådet) är det centrala organ inom vilket rektor pekar ut riktningen för SLU:s aktuella arbete med JLV-frågor. Den utgör ett centralt forum för såväl strategiska diskussioner som information om lärosätets pågående arbete inom jämställdhet och lika villkor.

Rådet består av rektor eller den som rektor utser (ordförande), ordförandena för fakulteternas JLV-kommittéer (se 2.2.1), och två ledamöter som utses av Sluss. Om inte rektor själv är ordförande ska prorektor eller en person med vicerektors ställning utses till ordförande. Tre medarbetare i universitetsadministrationen med ansvar för planerings-, personal- respektive utbildningsfrågor utses av universitetsdirektören och har närvaro- och yttranderätt i rådet. Personalorganisationerna Saco, ST och Seko får utse en person vardera som har närvaro- och yttranderätt. JLV-samordningsgruppen utgör stöd och sekretariat åt rådet.

Rådet ska

- föra strategiska diskussioner om arbetet inom jämställdhet och lika villkor,
- planera det systematiska arbetet inom området,
- lämna förslag till beslut inom området till rektor,
- besluta om användning av rådets tilldelade resurser,
- följa upp och utvärdera det systematiska arbetet inom området.

2.2 Fakultetsnivå

2.2.1 Dekan/vicedekan för JLV och fakulteternas JLV-kommittéer

Dekanen för vidare rektors vilja och inriktning inom JLV-arbetet till fakultetsnivå, och ansvarar för att det inom fakulteten finns en JLV-kommitté. Dekanen hämtar stöd i det operativa arbetet från fakultetens JLV-handläggare.

JLV-kommittén utgör ett forum på fakultetsnivå för diskussion och information om lärosätets pågående arbete inom jämställdhet och lika villkor. Kommittén ska

- informera om pågående arbete inom jämställdhet och lika villkor

- planera fakultetens systematiska arbete inom jämställdhet och lika villkor, inklusive aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen
- följa upp och utvärdera fakultetens systematiska arbete inom JLV-området
- arbeta med fortbildning av medarbetare och studenter inom området.

Det är av vikt att studentfrågor får ett tydligt fokus i fakulteternas JLV-kommittéer.

Kommittén består av dekanen eller den dekanen utser (ordförande) och ytterligare det antal ledamöter som dekanen fastställer, dock minst sex personer. Två av ledamöterna utses av Sluss. Om dekanen inte själv är ordförande, ska en vicedekan, en ledamot i fakultetsnämnden eller en suppleant i fakultetsnämnden utses till ordförande. Prefekterna (motsvarande) ska beredas möjlighet att lämna förslag till ledamöter som ska utses av dekanen. Direktören för UDS har rätt att utse en ledamot i VH-fakultetens JLV-kommitté. Personalorganisationerna Saco, ST och Seko får utse en person vardera som har närvaro- och yttranderätt. Fakultetens JLV-handläggare utgör stöd och sekretariat till kommittén.

2.2.3 Fakultetskanslier, JLV-handläggare

Fakultetskanslierna ska tillhandahålla stöd för arbetet med jämställdhet och lika villkor för såväl fakultetsledning som institutioner (motsvarande) inom fakulteten genom att utse en JLV-handläggare med placering i fakultetskansliet. Kansliet ska tillhandahålla administrativt stöd åt fakultetens JLV-kommitté.

JLV-handläggaren stödjer fakultetsledningen i det fakultetsövergripande JLV-arbetet, och prefekterna i det JLV-arbete som sker på institutionsnivå.

När det gäller lika villkorsarbetet stöder handläggaren fakultetens och institutionernas arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Det innebär ett löpande arbete med att identifiera risker för diskriminering, analysera dess orsaker, föreslå lämpliga åtgärder för att minska riskerna, samt följa upp och utvärdera åtgärderna. Arbetet dokumenteras återkommande. Handläggaren ansvarar för utförandet av vissa åtgärder, exempelvis att hålla i utbildningar på området, och är sekreterare i fakultetens JLV-kommitté.

Inom jämställdhetsarbetet arbetar handläggaren i nära samarbete med fakultetsledningen för att driva genomförandet av fakultetens arbete med jämställdhetsintegrering. Det innebär stöd i genomförandet av åtgärder kopplade till universitetets åtgärdsplan för jämställdhetsintegrering, och fakultetens eller institutionernas egna prioriterade åtgärder.

En samordning mellan de olika fakulteternas JLV-handläggare, med syfte att dra nytta av varandras arbete, formaliseras genom regelbundna möten med samordningsgruppen för JLV. Om en handläggare utvecklar en metod eller ett undervisningsmaterial ska detta exempelvis göras tillgängligt för de andra.

2.3 Institutionsnivå

2.3.1 Prefekt

På institutionsnivå är prefekten operativt ansvarig för jämställdhets- och lika villkorsarbetet. Prefekten ansvarar för genomförandet av aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen på institutionen. Ansvarig prefekt kan i detta arbete söka stöd hos JLV-handläggaren på fakultetsnivå samt institutionens samverkansgrupp.

2.3.2 Samverkansgrupp

Varje institution ska, enligt rektors delegationsordning, ha en samverkansgrupp för behandling av arbetsmiljöfrågor, säkerhet och lika villkor. Diskussioner i samverkansgruppen ger ett stöd till prefekten vid planering och genomförande av aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Arbetet med aktiva åtgärder föreslås vara samordnat med det systematiska arbetsmiljöarbetet. I samverkansgruppen behandlas också åtgärder inom jämställdhetsintegrering som gäller institutionsnivå.

Samarbetet mellan fakultetens JLV-kommitté och institutionernas samverkansgrupper är av stor vikt. Arbetet med att säkerställa utbytet mellan kommittén och samverkansgrupperna kan organiseras olika beroende på fakultetens förutsättningar. En person i institutionens samverkansgrupp bör utses till kontaktperson för JLV-frågor. Kontaktpersonen inhämtar och förmedlar information mellan samverkansgruppen och JLV-kommittén.

2.4 Administration, bibliotek och universitetsdjursjukhus

2.4.1 Chef

Inom administrationen, biblioteket och universitetsdjursjukhuset (UDS) är respektive chef operativt ansvarig för jämställdhets- och lika villkorsarbetet på respektive avdelning/kansli. Chefen ansvarar för genomförandet av aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen på avdelningen/kansliet. Ansvarig chef kan i detta arbete söka stöd hos sin HR-specialist samt avdelningens samverkansgrupp.

2.4.2 Jämställdhets- och likavillkorskommitté

Universitetsdirektören ansvarar för att det finns en JLV-kommitté för administrationen och biblioteket. Kommittén (JLV-UB) utgör ett forum för diskussion och information om lärosätets pågående arbete inom jämställdhet och lika villkor. Kommittén ska

- informera om pågående arbete inom jämställdhet och lika villkor
- planera administrationens och bibliotekets systematiska arbete inom jämställdhet och lika villkor, inklusive aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen
- följa upp och utvärdera administrationens och bibliotekets systematiska arbete inom JLV-området

- arbeta med fortbildning och att medvetandegöra medarbetare inom området.

JLV-kommittén för administrationen och biblioteket består av universitetsdirektören eller den hen utser (ordförande), överbibliotekarien eller den hen utser och fem övriga ledamöter. Fyra av dessa utses av universitetsdirektören och en av överbibliotekarien. Om universitetsdirektören inte själv är ordförande, ska i första hand biträdande universitetsdirektören eller överbibliotekarien utses till ordförande. Avdelningscheferna (motsvarande) inom universitetsadministrationen och biblioteket ska ges möjlighet att lämna förslag till ledamöter. Personalorganisationerna Saco, ST och Seko får utse en person vardera som har närvaro- och yttranderätt. JLV-samordningsgruppen utgör stöd och sekretariat åt kommittén.

UDS medverkar i VH-fakultetens JLV-kommitté (se punkt 2.2.1).

3 Relation till arbetsmiljöfrågor och studiesociala frågor

När förslaget till organisation för arbetet med jämställdhet och lika villkor har tagits fram, har också en diskussion förts hur det arbetet bör relateras till arbetsmiljöfrågor och till studiesociala frågor.

Arbetsmiljöarbetet och arbetet med JLV-frågor kommer även fortsättningsvis hanteras i separata organisationer på central nivå; i SLU:s arbetsmiljökommitté, (SLU-AK, inrättad 1 juli 2019, SLU ID ua.2018.2.5.5-2173) respektive JLV-rådet. Likaså på regional- respektive fakultetsnivå (som inte är helt överlappande) i de regionala arbetsmiljökommittéerna, RAK, respektive fakulteternas JLV-kommittéer. I de fall där JLV-frågor och arbetsmiljöfrågor sammanfaller bör kontakt tas mellan områdena för att klargöra vem som ska göra vad. På institutionsnivå däremot ska både JLV-frågor och arbetsmiljöfrågor tas upp i institutionens samverkansgrupp. På motsvarande sätt kan respektive avdelning inom administrationen ta upp JLV-frågor och arbetsmiljöfrågor i avdelningens samverkansgrupp.

Gränserna mellan arbetsmiljöfrågor och JLV-frågor har sin utgångspunkt i att de regleras av skilda lagar och granskas av olika tillsynsmyndigheter. Arbetsmiljöfrågorna regleras av arbetsmiljölagen och granskas av Arbetsmiljöverket. JLV-frågorna är såväl mål- som lagstyrda. Jämställdhetsarbetet förväntas verka för ett uppfyllande av Sveriges jämställdhetspolitiska målsättningar, och granskas av bland annat Jämställdhetsmyndigheten och Universitetskanslersämbetet. Lika villkorsarbetet styrs i sin tur av diskrimineringslagen och dess tillsynsmyndighet är Diskrimineringsombudsmannen.

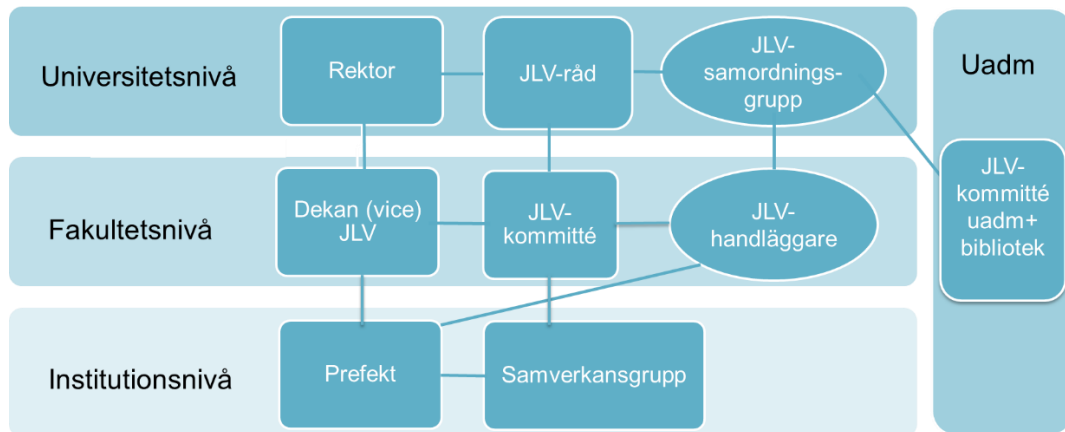
När det gäller studiesociala frågor finns för närvarande en organisation i form av studiesociala rådet (Strå) och de campusvisa studiesociala grupperna. Dessa tar bland annat upp frågor som rör studenters arbets-/studiemiljö och likabehandling av studenter utifrån diskrimineringslagen.

I den nya JLV-organisationen ska frågor om jämställdhet och lika villkor för studenter ha en självklar plats både centralt i JLV-rådet och i fakulteternas JLV-kommittéer. På motsvarande sätt ska frågor som rör studenters arbets-/studiemiljö ha en tydlig plats i SLU:s centrala arbetsmiljökommitté SLU-AK respektive i RAK:arna. I alla dessa grupper finns studenterna representerade.

De studiesociala grupperna på respektive campus kan ge input till respektive JLV-kommitté och RAK. Grupperna är ett forum för studentkårernas och SLU:s samverkan med studenthälsovården och universitetskyrkan/studentprästrerna, som inte finns på något annat ställe i organisationen.

4 Skiss över JLV-organisationen

Skissen nedan åskådliggör hur arbetet inom JLV-området organiseras på universitets-, fakultets- respektive institutionsnivå, samt inom administrationen.



Figur 1. Organisationskiss över JLV-området. Bilden visar olika funktioner inom JLV-organisationen. Linjerna illustrerar huvudsakliga interaktionsvägar mellan de olika funktionerna. Till vänster i bilden finns ansvariga på respektive nivå. Nästa kolumn visar grupper på de olika nivåerna, och därefter stödjande funktioner (JLV-samordningsgrupp resp. JLV-handläggare). Till höger visas organisation för universitetsadministrationen (Uadm) och biblioteket.