



JÖNKÖPING UNIVERSITY

Årsrapport Jönköping Universitys Lika villkorsarbete 2019

Författare: Ida Gustafsson, HR-avdelningen, Lena Winald Möller, Planeringsavdelningen, Högskoleservice

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Mål	4
Aktiva åtgärder för lika villkor	4
Främja jämn könsfördelning och jämställdhet	6
Lönekartläggning	6
Riktlinjer och rutiner vid trakasserier	6
Tankar inför 2020 års arbete med lika villkor.....	7

Förkortningar och förklaringar:

JU= Jönköping University (Består av Stiftelsen som är moderbolag med sex tillhörande aktiebolag, beskrivna nedan)

JIBS= Jönköping International Business School (fackhögskola/bolag inom JU)

JTH= Jönköpings Tekniska Högskola (fackhögskola/bolag inom JU)

HLK= Högskolan för Lärande och Kommunikation (fackhögskola/bolag inom JU)

HHJ= Hälsohögskolan (fackhögskola/bolag inom JU)

HS= Högskoleservice (stöd- och servicebolag inom JU)

JUE= Jönköping University Enterprise (bolag inom JU som jobbar med förutbildningar)

JU-MBL= Högskolans gemensamma MBL

AMK= Arbetsmiljökommitté som finns på respektive fackhögskola/bolag

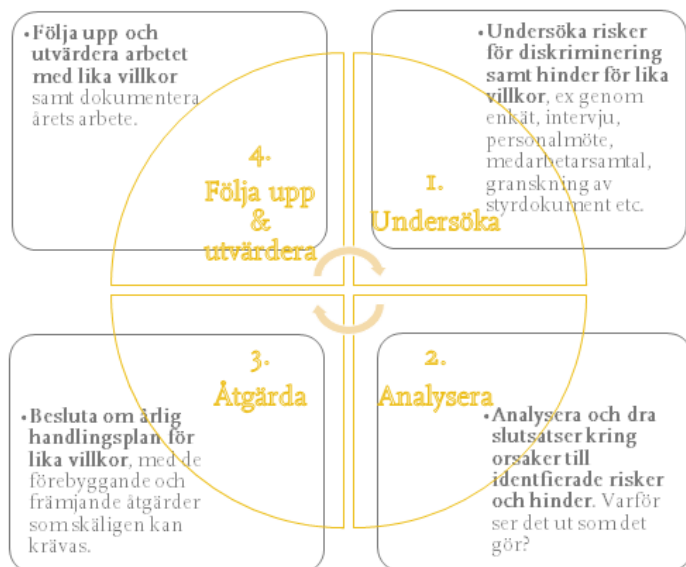
HSO= huvudskyddsombud för medarbetarna som finns på respektive bolag.

OLIK= Ombud för lika villkor, som studenter kan vända sig till i trakasseriärenden

FHS= Fackhögskola

Sammanfattning

Arbetsgivaren (AG) och utbildningsanordnaren (UA) har sedan starten våren 2017 genomfört ett årligt löpande arbete med aktiva åtgärder för lika villkor i fyra steg; undersöka, analysera, åtgärda, följa upp och utvärdera.



Vid undersökning av risker och hinder har fem frågeområden beaktats för AG:

- arbetsförhållanden
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- lön och anställningsvillkor
- möjlighet att förena arbete med föräldraskap.

Likasa har fem frågeområden beaktats för UA:

- antagnings- och rekryteringsförfarande
- undervisningsformer och organisering av utbildning
- examination och bedömning av studenters prestation
- studiemiljö
- möjlighet att förena studier och föräldraskap.

Rutiner och riktlinjer vid trakasserier finns framtagna, både för medarbetare och studenter. AG genomför årligen lönekartläggningar och arbetar aktivt för att främja en jämn könsfördelning. Alla delar av arbetet har skett i samverkan samt dokumenterats skriftligen.

AG har till viss del integrerat lika villkorsarbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetar fortsatt med att integrera jämställdhet i kärnverksamhetens alla processer. JU-gemensamma frågor kring arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet har löpande lyfts och diskuterats i JU:s arbetsmiljöforum.

Mål

Jönköping University vill erbjuda en inkluderande arbets- och studiemiljö där alla medarbetare och studenter behandlas på ett respektfullt sätt och där alla ges lika möjligheter att utvecklas, trivas och prestera väl. Jönköping University accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller diskriminering.

Aktiva åtgärder för lika villkor

Steg ett: Undersöka hinder för lika villkor och risker för diskriminering

De mer generellt riktade undersökningarna av arbetsmiljön på JU innebär ett flertal olika aktiviteter; JU genomför vartannat år medarbetarundersökning för alla medarbetare. Arbetsgivaren genomför även årligen arbetsmiljöronder inom ramen för varje fackhögskolas/bolags arbetsmiljökommitté/samverkansgrupp samt årligen återkommande medarbetarsamtal med samtliga medarbetare inom JU.

En av de riktade aktiviteterna gällande arbetet med lika villkor innefattar den anonyma tipslådan. Under 2019 kom det in totalt 59 tips från fem av sex bolag. Dialoger har också genomförts i olika former i respektive bolagsledning med fokus på att inventera risker kopplat till de fem frågeområdena för arbetsgivare (se ovan).

I Forum för lika villkor för studenter har en inventering av risker och hinder genomförts. I forumet deltar OLIK (ett ombud per utbildningsbolag) diskrimineringsutredare, representanter från studenthälsan och studentkåren samt samordnaren för lika villkor.

Steg två: Analysera hinder för lika villkor och risker för diskriminering

Respektive bolagsledning har analyserat utfallet från tipslådan samt följt upp föregående års beslutade aktiviteter. Den samlade analysen mynnade ut i revideringar av de handlingsplaner som tagits fram föregående år. Handlingsplanerna togs sedan upp för att samverkas i respektive bolags AMK/samverkansgrupp före det att respektive VD fastställde handlingsplanerna.

Samordnaren för lika villkor för studenter sammanfattade utifrån analysen i forumet för lika villkor ett utkast på en JU-gemensam åtgärdsplan för lika villkor för högskolans studenter. Utkastet har förankrats i det strategiska rådet för utbildning och beslutades av rektor i oktober 2019.

Steg tre: Åtgärda hinder för lika villkor och risker för diskriminering

Handlingsplanerna som har tagits fram av respektive bolagsledning innehåller åtgärder och aktiviteter som ska genomföras enligt en fastställd tidplan och varje aktivitet och åtgärd har en utsedd ansvarig. Utifrån den övergripande processen för lika villkorsarbetet på JU följer varje arbetsmiljökommitté respektive samverkansgrupp upp de åtgärder och aktiviteter som beslutats på respektive fackhögskola/bolag.

Några av de åtgärder som lyfts upp i handlingsplanerna under 2019 är gemensamma för flera av fackhögskolorna/bolagen. Dessa är bland annat:

- att säkerställa öppenhet i rekrytering av personal genom att utlysning av tjänster genomförs i enlighet med principerna öppenhet, transparens och meritbaserat.
- att kunna kombinera föräldraskap och arbete. Att i största mån förlägga mötestider till dagtid, att planera möten i god tid och att respektive bolagsledning skapar en medvetenhet kring detta i verksamheten, tillsammans med att ledningen ska vara positiv till att stödja en balans mellan arbete och föräldraskap.
- aktiviteter kopplade till tillgänglighet på bland annat webben i enlighet med det nya webbdirektivet (se också aktiviteter på studentsidan)

- tydliggörande av tjänstefördelning av undervisning, forskning och administration för att förhindra risk för snedfördelning mellan män och kvinnor inom bland annat administrativa ansvar.

JU:s arbetsmiljöforum har löpande informerats kring lika villkorsarbetet på en övergripande nivå.

Åtgärder som har genomförts på studentsidan är bland annat:

- att i samarbete med kommunikationsavdelningen titta på tillgänglighet på vår webb. Arbete pågår inom det nya webbdirektivet när det gäller tillgänglighet för alla på webben bland annat gällande undertextning vid inspelade föreläsningar. Arbete pågår även med att säkerställa att JU:s marknadsföringsstrategi når ut till breda grupper.
- att genomföra utbildningsinsatser beträffande normer och diskrimineringslagstiftning. Detta har gjorts på både svenska och engelska för aktiva inom studentkåren samt för studenter på Pathway programmen. Samordnaren för särskilt pedagogiskt stöd (SPS) har undervisat om diskrimineringslagstiftningen och tillgänglig undervisning på Högskolepedagogisk kurs, för nyanställda samt för olika personalgrupper på JTH och HHJ. Ledningsgruppen på HHJ har fått utbildning med fokus på utredningsskyldighet vid anmälan om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.
- att genomföra tillgänglighetsronder på alla fackhögskolor/bolag med fokus på funktionshinder. Åtgärder har vidtagits när det gäller skyltning, och är ett arbete som fortgår. En tillgänglighetsrund med speciellt fokus på neutrala studiemiljöer har genomförts i JUE:s lokaler i Gränna och åtgärder har vidtagits.

Forumet för lika villkor för studenter har löpande bevakat att aktiviteter genomförs och följs upp.

Steg fyra: Följa upp och utvärdera arbetet med aktiva åtgärder

Utifrån en JU gemensam frågemall har chefer, skyddsombud m fl getts möjlighet att följa upp och utvärdera arbetsprocessen för arbetet med lika villkor inom JU. Frågemallen innehåller bland annat frågor kring förberedelser, erbjudet stöd, processen kring arbetet med de fyra stegen, samverkan, resultat samt en utvärdering kring rutiner vid trakasserier.

Uppföljningen visade att man överlag är nöjd med det förberedelsearbete som gjordes och det stöd som getts av HR-avdelningen och Planeringsavdelningen. Flera av bolagen lyfter att man önskat mer information, exempelvis på intranätet, om att arbetet med revidering av handlingsplanerna för lika villkor pågår. Flera av bolagen lyfter också att man önskat mer utbildningsinsatser gällande lika villkor.

Samverkan har skett i arbetsmiljökommittéer och MBL-forum tillsammans med fackliga representanter, skyddsombud och studentrepresentanter samt i Forum för lika villkor. Samverkan fungerar väl i de forum där den har förts, man har haft bra dialoger för såväl diskussion som förslag och beslut till åtgärder.

Vad gäller de beslutade åtgärderna är man nöjd med dem, de ses som tillfredsställande och fullt tillräckliga utifrån förutsättningarna men något bolag uppger att de behöver konkretiseras ytterligare för att effektivt kunna utföras. Flera av bolagen har svårt att i nuläget svara på om de åtgärder de beslutat är de rätta och om de är tillräckliga.

Övriga synpunkter som framkommit i arbetet med lika villkor på både medarbetar- och studentsidan är bland annat att det är olika handlingsplaner för medarbetare och studenter och att det finns utmaningar vad gäller samordningen när ansvaret för genomförandet ligger på respektive bolag. Det är oklart vem som är ansvarig för en åtgärd när det är flera olika roller angivna. En annan synpunkt är otydlighet gällande ansvarsfördelningen på chefsnivå i handlingsplanerna, vem som äger ansvaret att informera i aktuellt ämne samt hur informationsspridningen ska ske inom bolaget.

En sammanfattning kring uppföljningen av aktiva åtgärder för Lika villkor kommer att presenteras i JU:s arbetsmiljöforum samt JU:s Forum för lika villkor för studenter för att identifiera utvecklingsmöjligheter som rör hela högskolan.

Främja jämn könsfördelning och jämställdhet

Arbetet med jämställdhet inom JU omfattar flera olika delar; det årliga arbetet med aktiva åtgärder för lika villkor utifrån kraven i Diskrimineringslagen samt arbetet med att integrera jämställdhetsaspekten i styrdokument och i kärnverksamheten. JU har därutöver krav från regeringen kring könsfördelning bland professorer som innebär att under perioden 2017–2019 ska minst 48 procent av alla professorer som anställs eller befordras vara kvinnor. Andelen kvinnor som nyanställts och befordrats under perioden har ökat från 29 % 2017 till 57% 2019. För hela perioden 2017–2019 är andelen kvinnor som nyanställts och befordrats 41 %. JU har visat på stort fokus i frågan vilket kommer att ge det förväntade resultatet ur jämställdhetssynpunkt.

Under 2019 har en policy för jämställdhet samt en policy för mångfald tagits fram och remissats inom JU. Beslut om dessa kommer att tas under 2020.

VERA roadshow har besökt JU. Det är ett event som ska locka fler kvinnor till ingenjörsyrket och belysa obalansen mellan könen som fortfarande råder inom ingenjörsbranschen. Cirka 100 högstadie- och gymnasieelever kom dit, varav merparten tjejer.

Lönekartläggning

JU genomför årligen, på samtliga bolag, en lönekartläggning med stöd av HR-avdelningen och i samråd med fackliga representanter. I det arbetet analyseras orsaker till löneskillnader mellan män och kvinnor i lika respektive likvärdiga arbeten och huruvida dessa löneskillnader är osakliga alternativt kan förklaras av könsneutrala faktorer. Resultatet från lönekartläggningarna med åtgärder för jämställda löner utgjorde underlag i lönerevisionsarbetet under hösten.

Riktlinjer och rutiner vid trakasserier

Utifrån den JU gemensamma frågemallen har även här chefer, skyddsombud m fl getts möjlighet att följa upp och utvärdera de riktlinjer och den handlägningsordning som finns framtagen vid förekomst av trakasserier och sexuella trakasserier. Under året har det på medarbetarsidan förekommit några fall av anmälan om trakasserier och vid dessa har de befintliga rutinerna tillämpats och fungerat väl.

Ett av bolagen lyfter utmaningen i att hantera risken att ärenden inte anmäls. Rutinen finns på plats och informationen finns på intranätet men det är svårt att svara på om det trots detta finns ärenden som inte anmäls och vad som i så fall är bakgrunden till det.

På studentsidan har studentkåren sett ett behov av att förbättra rutinerna och få till en bättre struktur för informationen och göra informationen om hanteringen av ärenden mer lättillgänglig. Under året har rutiner tagits fram och förankrats med kåraktiva. En tydligare information om riktlinjer och rutiner har gjorts på webben. Samordnaren för lika villkor har även genomfört utbildningsinsatser för kåraktiva gällande riktlinjer och rutiner vid trakasserier.

Tankar inför 2020 års arbete med lika villkor

Kunskap och information

Både chefer och medarbetare efterlyser fortsatt kompetensutveckling inom området Lika villkor. Dels för att kunna utveckla ett mer proaktivt och förebyggande förhållningssätt i arbetet med lika villkor dels för att bättre kunna identifiera behovet av åtgärder i den egna verksamheten samt prioritera dem.

I Forum för lika villkor lyfter man att det även finns en risk för att studenter som har ledande funktion inte har tillräcklig kunskap om diskrimineringsgrunderna samt sin egen attityd och agerande och därför ser man behov av utbildning för kårstyrelsen, faddrar och intresseorganisationer.

Ett fortsatt arbete med att sprida och tillgängliggöra kunskap om våra rutiner, samt att synliggöra det förebyggande arbete som bedrivs på JU bör prioriteras för att skapa en ökad medvetenhet kring Lika villkor och jämställdhet. Som ett led i det är ett förslag att göra sidorna om Lika villkor för studenter på webben ännu tydligare och mer tilltalande och rörliga.

Organisation

Olika organisationer för lika villkorsarbetet för medarbetare respektive studenter försvårar samordning och uppföljning av arbetet. Detta omfattar även behovet av samverkan i gemensamma forum.

Jönköping University vill erbjuda en inkluderande arbets- och studiemiljö där du som medarbetare och student behandlas på ett respektfullt sätt och där alla ges lika möjligheter att utvecklas, trivas och prestera väl.