

Jämställdhets- och likavillkorsplan 2023-2026

POLICY PLAN REGULATION ADMINISTRATIVE PROCEDURE



JÖNKÖPING UNIVERSITY

Bakgrund

Jönköping University vill som arbetsgivare 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.

Som lärosäte och aktiv samhällsaktör i Sverige, behöver Jönköping University på flera sätt arbeta med jämställdhet och lika villkor. Detta dokument kopplar samman Policies, strategiska mål samt uppdrag i avtalet med staten gällande jämställdhet och lika villkor. De huvudsakliga är:

- JU:s avtal med staten
- Diskrimineringslagen 2008:567
- De jämställdhetspolitiska delmålen
- Kriterier för Gender Equality Plan (GEP) enligt Horizon Europe
- FN:s Agenda 2030

Syfte

Syftet med denna plan är att Jönköping University som organisation ska få en samlad överblick av de övergripande målen och dess grunder. Målen anger riktningen för verksamheten och verkar därigenom som stöd i arbetet med att utveckla organisation och processer.

Planen syftar även till att organisationens olika delar lättare ska kunna kartlägga sin verksamhet i förhållande till målen och därigenom identifiera förbättringsområden för att möta lagstadgade och avtalade mål och inte minst, utveckla verksamheten för en inkluderande och jämlik miljö.

Aktiva åtgärder

Diskrimineringslagen reglerar förbud mot diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Förbudet inkluderar trakasserier, sexuella trakasserier samt repressaller. Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter



och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Lagen verkar på så sätt förebyggande men också efterhjälpande. Som arbetsgivare och utbildningsanordnare är JU skyldig att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier. Genom aktiva åtgärder ska organisationen i sin roll som arbetsgivare och utbildningsanordnare bedriva ett förebyggande och främjande arbete i sin verksamhet för att motverka diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier och verka för lika rättigheter oavsett diskrimineringsgrund. Arbetet ska bedrivas genom en årlig cykel av undersökning, analys, åtgärd och uppföljning och samliga steg ska dokumenteras. Arbeta med aktiva åtgärder ska ske utifrån alla diskrimineringsgrunder och omfatta följande områden:

För anställda

- Arbetsförhållanden
- Löner och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Kompetensutveckling och utbildning
- Möjligheten att förena arbete och föräldraskap

För studenter

- Antagning och rekrytering
- Examinationer och bedömningar
- Studiemiljö
- Undervisningsformer och organisering
- Studier och föräldraskap

Som en del av aktiva åtgärder ska arbetsgivaren årligen göra en lönekartläggning, i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Arbetsgivaren ska också genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Jämställdhet och jämställdhetsintegrering

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Det handlar inte bara om jämn könsfördelning utan också om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar livsvillkoren för kvinnor och män inom samhällets olika områden.

Jämställdhetsintegrering är en strategi som används av Sveriges regering för att uppnå ett jämställt samhälle och innebär att jämställdhetsperspektivet finns med i det dagliga arbetet för att möjliggöra att jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas.



JÖNKÖPING UNIVERSITY

I avtalet med staten har JU fått i uppdrag att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas i verksamheten. Stiftelsen ska fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska delmålen som tillsammans ska ge kvinnor och män samma makt att forma samhället och sina egna liv. De sex delmålen är följande:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande.
2. Ekonomisk jämställdhet.
3. Jämställd utbildning.
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
5. Jämställd hälsa.
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Krav på ett aktivt jämställdhetsarbete genom en jämställdhetsplan (GEP) ställs även av Horizon Europe, EU:s finansieringsprogram för forskning och innovation.

JU vill erbjuda en inkluderande arbets- och studiemiljö där medarbetare och studenter behandlas på ett respektfullt sätt och där alla ges lika möjligheter att utvecklas, trivas och prestera väl, oavsett kön. Jämställdhetsarbetet är en strategiskt viktig del av JU:s långsiktiga kvalitetsarbete. Det omsätts inom ramen för arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet, bland annat som en del av arbetet med aktiva åtgärder.

JU:s interna dokument för styrning och uppföljning

Denna plan är i huvudsak kopplade till följande dokument på JU;

- Code of conduct för anställda och för studenter
- Arbetsätt för utredning av kränkningar och trakasserier
- Bolagens verksamhetsplaner
- Medarbetarnas arbetsmiljö och lika villkor och jämställdhet (aktiva åtgärder)
- Årlig handlingsplan för studenters arbetsmiljö och lika villkor (aktiva åtgärder)
- Arbetsmiljöpolicy, jämställdhetspolicy och mångfaldspolicyn



Ledningen har det övergripande ansvaret för arbetet med Lika villkor. Ledning och chefer arbetar systematiskt på bolagsnivå, tillsammans med skyddsombud och fackliga samt med stöd av HR-avdelningen, med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Detta innefattar även ett aktivt jämställdhetsarbete och årliga lönekartläggningar.

MÅL	Åtgärd/aktivitet	MÅTT/UPPFÖLJNING Metod för mätning/uppföljning (hur ofta)	Resultat	Uppnådd långsiktig effekt
Diskriminering inklusive trakasserier och sexuella trakasserier ska ej förekomma på JU.	<ul style="list-style-type: none">Chefer och personer med arbetsmiljöansvar arbetar för en inkluderande arbetsmiljö för samtliga medarbetare och studenter oavsett diskrimineringsgrund. Arbetet genomsyrar planering, genomförande och uppföljning av undervisning, forskning och övrig verksamhet samt resulterar i aktiva åtgärder och sika in i verksamhetsplanerna årligen.Alla medarbetare och studenter tar del av Code of Conduct i samband med introduktion. Det ingår också som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.Diskrimineringslagen ingår i chefsutbildning årligen.	<ul style="list-style-type: none">Aktiva åtgärder följs upp i arbetsmiljökommittéer (bolagsvis) och vid Arbetsmiljöforum (JU-gemensamt)Kursutvärdering, inklusive utvärdering i samband med VFU.Medarbetarenkäten: Upplävd diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Ambassadörskap.Chef följer upp årligen i medarbetarsamtalet.Årlig lönekartläggning indikerar om jämställdhet beaktas vid lönesättning.		
För att höja kvaliteten på utfört arbete, eftersträvar JU mångfald inom alla grupper av anställda och studerande	<ul style="list-style-type: none">Fortsatt arbete inom breddad rekrytering, vilket innebär regelbunden analys av studentsammansättning utifrån kön, social bakgrund (föräldrarnas utbildningsnivå) och	<ul style="list-style-type: none">En prioriteringslista tas fram över vilka grupper vi vill nå i riktaade rekryteringsinsatser.		



• samt på alla nivåer och områden i organisationen.	nationell bakgrund (svensk och utländsk bakgrund). <ul style="list-style-type: none">• Samtliga lärarrekyteringar på JU följer JU:s rekryteringsrutiner enligt vilka jämställdhet och mångfald ska beaktas. De personer som är delaktiga i rekryteringar ska ha kunskap att genomföra processerna jämställt.• Jämställdhet beaktas vid framtagning av årlig strategisk kompetensförsörjningsplanering.• Chefer utbildas enligt JU:s styrdokument för rekrytering där lika villkor och jämställdhet ingår.	<ul style="list-style-type: none">• Uppföljning av hur jämställdhet har beaktats gällande lärarrekyteringar sker genom att fakthögskolans rekryteringskommittéer granskar och dokumenterar detta.• Antal nyrekryterade professorer uppdelat på kön redovisas i årsredovisningen.• Könsuppdelad statistik rapporteras årligen i hållbarhetsrapporten för befattningar inom kategorin undervisande och forskande personal samt för chefer och ledare. Rapportering görs även av könsfördelning bland disputerad personal.	
Lika villkor och jämställdhetsperspektiv ska beaktas vid allt beslutsfattande i alla delar av verksamheten.	<ul style="list-style-type: none">• Jämn könsfördelning mellan män och kvinnor i beslutsfattande positioner.• Jämställdhet och likavillkor sperspektivet ska genomsyras i chefsutbildningar i syfte om att höja kompetensen hos beslutsfattande chefer.	<ul style="list-style-type: none">• Årlig uppföljning av chefer fördelat män kvinnor.	
De jämställdhetsaspekter som studenterna kommer att möta i sina yrkesroller ska beaktas i utbildningarna .	<ul style="list-style-type: none">• Jämställdhetsaspekter ska beaktas i planering, genomförande och uppföljning av undervisning.	<ul style="list-style-type: none">• Jämställdhet och mångfald följs upp inom ramen för JU:s kvalitetssäkringssystem. Utfallet indikerar i vilken omfattning jämställdhet beaktas i utbildningarna.	
Kvinnors och mäns olika förhållanden ska beaktas i forskningen .	<ul style="list-style-type: none">• Jämställdhetsaspekter ska beaktas i planering, genomförande och uppföljning av forskning.	<ul style="list-style-type: none">• Jämställdhet och mångfald följs upp inom ramen för JU:s kvalitetssäkringssystem. Utfallet	



JÖNKÖPING UNIVERSITY

<p>Samtliga medarbetare ska ges möjlighet att inhämta grundläggande kunskaper inom lika villkor och jämställdhet och ges möjlighet att omsätta dessa i sin verksamhet.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Digital utbildning för samtlig personal.• Inkluderat perspektiv i utbildningar för chefer.	<p>indikerar i vilken omfattning jämställdhet beaktas i forskningen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Antalet medarbetare som har tagit del av utbildning kommer att följas upp.• Antalet chefer som har deltagit i chefsutbildningar följs upp		
--	---	---	--	--