



JÖNKÖPING UNIVERSITY

# Handlingsplan för Jämställdhetsintegrering vid Jönköping University 2017-2019

JÖNKÖPING 2017-05-15

# 1 Integrerat jämställdhetsperspektiv som en del av ordinarie verksamhet

Jönköping University (JU) kommer inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering nedan beskriva hur JU kommer att arbeta för att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras och bli en del av JU:s ordinarie verksamhet. Följande utvecklingsområden har identifierats:

## **Kompetensutveckling**

- Kompetensutveckling i genusfrågor för alla chefer inom ramen för chefsutbildningen
- Fördjupad utbildning med inriktning genus för samtlig personal
- Identifiera de nyckelpersoner/grupper som på olika sätt aktivt ska involveras i utvecklingsarbetet/ansvara för särskilda delar av jämställdhetsarbetet och genomför kompetensutvecklingsaktiviteter för dessa
- Chefsutveckling med målsättningen att attrahera fler kvinnor till chefspositioner, inom ramen för vårt arbete med chefsutveckling på Jönköping University.
- Se över befintliga strukturer och processer för kompetensutveckling i syfte att jämställdhetsintegrera dessa.

## **Identifiering av olika jämställdhetsindikatorer och nyckeltal**

- Ta fram jämställdhetsindikatorer och nyckeltal för att möjliggöra prioritering, analys, uppföljning och utvärdering av aktiviteterna i handlingsplanen. Indikatorer och nyckeltal för årsredovisning stäms av med pågående utvecklingsprocesser hos UKÄ och ESV så att kommande kvalitetssystem och krav på årsredovisningar inom området harmonierar.
- I årsredovisningen redovisas ett flertal fakta om jämställdhetsförhållanden hos oss; könsfördelningen hos studenterna, könsfördelningen hos medarbetarna i olika tjänstekategorier m.m., Vi kommer att undersöka om det finns ytterligare fakta som kan vara av intresse att årligen följa upp i årsredovisningen utifrån de jämställdhetsindikatorer och nyckeltal som vi kommer att ta fram. Med fördel skall dessa indikatorer redovisas och följas upp av samtliga lärosätten. Vi föreslår ett arbete på nationell nivå.
- Ett bra uppföljningssystem lägger grunden för ett systematiskt utvecklingsarbete och indikatorer och nyckeltal för årsredovisning bör stämmas av med pågående utvecklingsprocesser hos UKÄ och ESV så att kommande kvalitetssystem och krav på årsredovisningar harmonierar.

## **Kartläggning av olika delar av verksamheten för att möjliggöra prioritering, analys, uppföljning och utvärdering i jämställdhetsarbetet.**

- Kartläggning av studenternas sammansättning, även de internationella studenterna.
- Kartläggning av personalstrukturen för våra medarbetare.
- Under 2016 har fackhögskolornas verksamhetsplaner kompletterats med kompetensförsörjningsplaner. Kompetensförsörjningsplanerna kommer i fortsättningen att vara en naturlig del av verksamhetsplaneringen och kommer att uppdateras en till två gånger om året. Jämställdhetsperspektivet har tagits upp som en del av planerna. Vi ser dock att det finns utrymme för ytterligare integrering av jämställdhetsaspekten i planerna och kommer att ge förslag på

detta. Detta innebär att vi i redan existerande processer såsom rekrytering och personalutveckling kommer ta hänsyn till behovet av att arbeta bort obalanser i könsfördelningen.

#### **Uppdatera styrdokument och policys inom verksamheten**

- Att uppdatera policys och styrdokument inom verksamheten så att det i dessa ingår ett jämställdhetsperspektiv. Detta för att vi ska kunna säkerställa en hållbar organisation och struktur för jämställdhetsarbetet som är övergripande för hela Jönköping University. Det säkerställer också att jämställdhetsperspektivet finns med som en naturlig del vid allt beslutsfattande inom verksamheten. Ett första steg kommer att vara att identifiera de dokument som behöver bearbetas.

#### **Stöd till kvinnor och män under småbarnsperioden**

- Stöd till kvinnor och män under småbarnsperioden i syfte att kunna kombinera yrkesliv och föräldraskap. Exempel på aktiviteter är arbetsledning som möjliggör för medarbetaren att kunna kombinera yrkesliv och föräldraskap, medarbetarsamtal där den typen av frågor tas upp, men också kompetensutveckling för chefer inom den ram för kompetensutveckling som ovan nämnts. Detta för att på längre sikt skapa medvetenhet i verksamheten kring de olika förutsättningarna och förväntningarna på kvinnor och män i rollen som förälder och vad det i sin tur innebär för synen på kompetens och förmåga kopplat till kön.

#### **Könsfördelning inom gruppen av chefer på Jönköping University**

- Kartläggning av nuvarande chefsstruktur. Analysera, utreda orsakerna till eventuella brister och föreslå åtgärder.
- Analysera befintlig statistik inom ramen för lönekartläggningen. Varje års lönekartläggning åtföljs av en utvärdering med syfte att förbättra kommande års lönekartläggning.

#### **Ojämn könsfördelning bland professorerna inom Jönköping University**

- Genomföra en kartläggning av den nuvarande personalstrukturen.
- Genomföra en förstudie av akademiska karriärvägar och karriärkriterier.
- Ta fram beslut på karriärvägar
- Bygga upp forum för stöd och hjälp med forskningsansökningar.
- Förbereda könsneutral sakkunnigprövning av våra fonderingar.

## **2 Jämställdhetsperspektiv på kärnverksamheten**

En arbetsgrupp inom Jönköping University arbetar med vidareutveckling av ett högskoleövergripande kvalitetssäkringssystem. Jämställdhetsaspekten integreras i quality standards för all verksamhet, det vill säga, både utbildning på alla nivåer, forskning och stöd.

#### **Forskning och forskare**

Som ett led i arbetet med ökad internationalisering och att öka den internationellt konkurrenskraftiga forskningen har Jönköping University under 2016 gjort ett formellt godkännande av den europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare. I

och med godkännandet förbinder sig Jönköping University att följa stadgans principer. Arbetsgivare som ansluter sig till uppförandekoden visar sitt åtagande att agera på ett ansvarsfullt och respektabelt sätt och ge rättvisa villkor för forskare, med en tydlig avsikt att bidra till utvecklingen av det europeiska forskningsområdet. Jämställdhet är ett område som omfattas av stadgan.

### **HR-certifiering (HRS4R) hos EU-kommissionen**

Nu pågår ett systematiskt arbete med målet att ansöka om HR-certifiering hos EU-kommissionen i slutet av 2017.

Arbetet med att genomföra en gapanalys utifrån HRS4R har startat och under 2017 arbetar vi fokuserat med att färdigställa denna. I arbetet med gapanalysen deltar forskningscheferna på respektive fackhögskola samt representanter från HR inom Jönköping University.

Jämställdheten kommer att finnas som en viktig aspekt i alla de frågor där vi gör bedömningen att jämställdheten är viktig att beakta. Vid arbetet med att analysera personalpolitik och övriga regleringar utgår man från 40 olika principer.

Jönköping University kommer sedan att upprätta en handlingsplan med åtgärder så att forskningsmiljöer och sådana arbetsvillkor som uttrycks i stadgan kan garanteras. Vi räknar med att kunna skicka in ansökan om HR-certifiering till EU-kommissionen mot slutet av 2017.

Bland de frågor där jämställdheten är viktig att beakta har vi identifierat:

**Rekrytering** – arbetsgivare och finansiärer bör se till att behörighets- och tillträdeskrav för forskare, framförallt i början av karriären, tydligt anges. De bör också underlätta rekrytering av missgynnade grupper samt stödja forskare som återvänder till en forskningskarriär, bland annat lärare (på alla nivåer). Man bör inte se karriäravbrott eller variationer i den kronologiska följen i meritförteckningar som något negativt, utan detta bör beaktas som möjliga steg i karriären och således som ett potentiellt värdefullt bidrag till en flerdimensionell yrkesutveckling för forskare.

**Arbetsvillkor** – Arbetsgivare och finansiärer bör se till att arbetsvillkoren ger det handlingsutrymme som är nödvändigt för en framgångsrik karriär. De bör försöka skapa arbetsvillkor som gör det möjligt för både manliga och kvinnliga medarbetare att kombinera familj och arbete, barn och karriär. Framförallt bör man uppmärksamma till exempel flexibel arbetstid, deltidsarbete och tjänstledighet, samt nödvändiga ekonomiska och administrativa villkor för sådana arrangemang.

**Utvärdering/bedömning och karriärvägar** – Arbetsgivare och finansiärer bör se till att alla forskare, även mer erfarna forskare, omfattas av system för regelbunden bedömning/utvärdering. Denna utvärdering eller bedömning bör göras av en oberoende kommitté på ett sätt som är öppet för insyn. Förfarandena för utvärdering och bedömning bör ta hänsyn till forskarnas forskningsaktivitet och forskningsresultat, t ex publikationer, patent, forskningsförvaltning, undervisning, handledning, mentorskap, nationellt och internationellt samarbete, administrativa uppgifter, verksamhet för att informera allmänheten samt rörlighet. Allt detta bör beaktas när det gäller karriärutveckling.

I arbetet med jämställdhetsintegrering har ett behov av att göra en översyn av karriärvägar och karriärkriterier identifierats. Vi kommer därför att:

- Granska och utveckla akademiska karriärvägar och karriärkriterier, dvs tydliggöra alternativa karriärvägar där andra meriter än ”bara” traditionellt vetenskapliga meriter iaktas, särskilt pedagogiska meriter.

- Tydliggöra karriärvägar och meriteringskriterier för befordran.
- Hjälpa medarbetare synliggöra sig själva i sina meriteringar.
- Ge stöd och hjälp med forskningsansökningar, se till så forskare lyfter fram sina meriter på rätt sätt i sina ansökningar.
- Kartläggning av rekryteringskommittéernas sammansättning ur könsfördelningsperspektiv. Analysera och föreslå åtgärder.

### **Utbildning och studenter**

Utbildningsstöd och internationella relationer (USIR) via enheten Studentstöd ska inom kort implementera en organisation kring studenternas arbetsmiljö via Arbetsmiljökommittéerna på respektive fackhögskola.

Motsvarande arbete görs avseende likabehandlingsarbetet, med bakgrund i den förändrade diskrimineringslagstiftningen. Likabehandlingsarbetet innefattar även jämställdhet mellan könen och är ett omfattande arbete som är övergripande för hela Jönköping University. Varje fackhögskola ska ta fram en likabehandlingsplan som systematiskt följs upp via Arbetsmiljökommittéerna via samma princip som för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Innan handlingsplanen ska tas fram kommer det att genomföras kompetensutvecklingsinsatser för både fackliga representanter, HR-avdelningen och chefer inom Jönköping University. Processen för arbetet ska sedan utvärderas i början av 2018 för att ytterligare kunna förbättras.

Vidare skall en undersökning av studenternas arbetsmiljö göras via ett examensarbete av studenter från HR-programmet på Högskolan för lärande och kommunikation som beräknas vara färdig i maj 2017. Jämställdhetsaspekterna kommer att finnas med i enkäten.

Särskild handlingsplan avseende problem med exempelvis psykisk ohälsa och trakasserier samt säkerhet på våra studentboenden genomförs av enheterna Studentstöd och Campusservice.

Jämställdhetsaspekterna finns med i handlingsplanen.

Även en översyn av formell och informell hantering av diskrimineringsärenden görs nu av likabehandlingssamordnare och diskrimineringsutredare i samverkan med Högskolejuristen

## **3 Process för framtagande av handlingsplan**

En arbetsgrupp med representanter från HR samt undervisande personal har anordnat workshops med representanter från olika delar av verksamheten; forskning, utbildning, HR, marknadsavdelningen samt studentrepresentanter från studentorganisationerna inom JU.

Utgångspunkten för dessa workshops har varit att identifiera och få en bild av vilka utvecklingsområden som finns inom JU. Prioritering av dessa utvecklingsområden och aktiviteter har sedan skett genom diskussioner i JU:s ledningsgrupp. Ledningsgruppen har sedan fördelat ansvaret gällande de olika aktiviteterna i handlingsplanen ut i verksamheten, via respektive bolags VD och i nästa led, ner till cheferna inom bolagen.

Arbetsgruppen har också tagit aktiv del i Nationella sekretariatet för genusforskning nätverksträffar och arbetsmaterial i det löpande arbetet med att kartlägga utvecklingsområden och författa en handlingsplan.

## **4 Kommunikation inom/utom JU**

Inom JU kommuniceras uppdraget om jämställdhetsintegrering och de aktiviteter som kommer av det arbetet; på intranätet, på JU:s ledningsgrupp, på avdelningsmöten via avdelningschefer men också på respektive bolags ledningsgrupper via respektive VD.

## 5 Genomförande och uppföljning

De utvecklingsområden som har lyfts fram i handlingsplanen ska genomföras inom ramen för den ordinarie verksamheten. De aktiviteter som finns i handlingsplanen ska införas i verksamhetsplaner för 2017–2019 av respektive ansvarig chef och följas upp inom ramen för den ordinarie planerings- och uppföljningsprocessen. De jämställdhetsindikatorer och nyckeltal som tas fram som en del i arbetet med jämställdhetsintegrering kommer också fungera som ett verktyg för uppföljning av aktiviteterna i handlingsplanen. Varje bolag ska också ta fram en handlingsplan för likabehandling med fokus på de 5 områdena<sup>1</sup> som kommer att följas upp i respektive fackhögskolas arbetsmiljökommitté.

### Skyddskommitté

Det systematiska arbetsmiljöarbetet vid Jönköping University hanteras idag på varje fackhögskolas Arbetsmiljökommitté. Ett förslag på ny organisation av det systematiska arbetsmiljöarbetet med ett centralt organ, Skyddskommitté, förbereds på stiftelsenivå. I förslaget föreslås att Skyddskommittén följer arbetsmiljöfrågor men även jämställdhetsfrågor, likabehandlingsfrågor, miljöfrågor och frågan om att säkra krishantering och planer för kränkande särbehandling.

Personaldirektören, som sitter i ledningsgruppen för högskolan, föreslås leda skyddskommittén. På så sätt får de frågor som hanteras i skyddskommittén en direkt länk till högskolans högsta ledning.

### Organisation

Ordföranden i varje arbetsmiljökommitté föreslås vara ledamot i skyddskommittén, personal- och studentorganisationerna ges möjlighet att bli representerade och specialisterna för arbetsmiljö, likabehandling, jämställdhet och krishantering samt företags- och studenthälsovården blir föredragande.

### Ansvarområden

Frågor som skyddskommittén kommer att ansvara för är uppföljningen av styrdokument och högskoleövergripande handlingsplaner såsom jämställdhetintegreringsplanen. Skyddskommittén får också ansvar för uppföljningen av delegationsordningen med syfte att säkra att de här frågorna inte endast tas upp i varje process men att de också är väl omhändertagna i linjeorganisationen.

## 6 Handlingsplan

Se bilaga 1.

---

<sup>1</sup> Arbetsförhållanden/arbetsmiljö, Rekrytering och befordran, Utbildning eller annan kompetensutveckling, Löner och anställningsvillkor, Möjligheten att förena arbete och föräldraskap