

Preliminär uppföljning/status i aktiviteter i jämställdhetsintegreringsplanen för 2017-2019 vid JU – utdrag av EcGu

Insatsområden	2017	2018	2019	Ansvarig	Uppföljning/status i aktiviteter maj 2018	Förslag justering av insats, period eller ansvarig
Kompetensutveckling i genusfrågor för alla chefer inom ramen för chefsutbildningen		x	x	HR	Utbildning för chefer och nyckelpersoner är planerad till sept/okt 2018.	
Fördjupad utbildning med inriktning genus för samtlig personal			x		kompetensutveckling för chefer och nyckelpersoner i jämställdhet (inkl genus/normer) genomförs under hösten 2018 men ej planerat för all personal. Förslag att HR under 2019 gör en direktupphandling kring utbildningsinsatser som bolagen kan nyttja.	Ansvarig föreslås vara HR och respektive ledningsgrupp
Alla chefer oavsett kön involveras i ett kunskapsdrivet förändringsarbete som tar sikte på struktur för akademiskt ledarskap och de processer som skapar det. Detta kan med fördel göras i samband med värdegrundsarbetet.		x	x		Inom ramen för JU:s strategiarbete som initieras 2018 kommer jämställdhet att finnas med som ett trendbegrepp/faktor att analysera. Ledare och medarbetare bjuds in i arbetet.	Ansvarig föreslås JU:s ledningsgrupp?

Insatsområden	2017	2018	2019	Ansvarig	Uppföljning/status i aktiviteter maj 2018	Förslag justering av insats, period eller ansvarig
Kartläggning av studenternas sammansättning. Ta framstatistik och nyckeltal. Analysera och föreslå åtgärder.	x			USIR/Jan Johansson	Statistik kring studenternas sammansättning är framtaget i dec 2017 (exclfil). Analys och förslag på åtgärder saknas.	Förslag att ansvaret för analys och åtgärder läggs på? IR?
Kartläggning av de internationella studenterna som studerar vid JU. Ta fram statistik och nyckeltal. Analysera och föreslå åtgärder	x			USIR/Jan Johansson	Statistik kring studenternas sammansättning är framtaget i dec 2017 (exclfil). Analys och förslag på åtgärder saknas.	Förslag att ansvaret för analys och åtgärder läggs på? IR?
Rekrytering av studenter – dokumentera urvalsgrunder och kriterier för val av bilder, alumnpporträtt, studentintervjuer och likande med hänsyn till		x	x	Marknad	Marknadsavdelningen har formulerat (wordfil dat 171227) mål och beskrivning av arbetet med jämställdhetsintegration inom studentrekryteringen samt förslag för det fortsatta arbetet. De beskriver att de i alla aktiviteter och produkter eftersträvar en jämn könsfördelning, ex i urvalet av	Behövs ytterligare åtgärd? Har Marknadsavd planer på att utveckla detta?

Preliminär uppföljning/status i aktiviteter i jämställdhetsintegreringsplanen för 2017-2019 vid JU – utdrag av EcGu

jämställdhet och ökad mångfald.					studentambassadörer och i urval av personer till katalog och webb. De beskriver hur de utgår från JU:s övergripande tagline "I AM JU" som bygger på grundtanken att studenter, alumner, personal och JU:s alla verksamheter tillsammans skapar ett JU med många perspektiv tack vare våra olikheter.	
Kompetensutveckling av studentorganisationerna och studenthälsovården i jämställdhetsfrågor så att studentorganisationerna och student-hälsovården reflekterar och agerar i jämställdhetstermer i sin verksamhet			x	USIR	Två utbildningsinsatser har genomförts för studenthälsovården samt för Enheten för studentstöd (studentnära verksamheter såsom studie-karriärvägledning etc). En utbildningsinsats för Studentkåren är planerad till senhösten 2017.	Klart?
Översyn av organisationen som arbetar med studenternas arbetsmiljö, jämställdhet och likabehandling	x			USIR och studentkåren	Arbetet pågår men har försenats då Fackhögskolorna önskade en annan arbetsform än det som föreslagits för Studenternas Arbetsmiljö. Benchmarking av andra Högskolor & Universitets arbete genomförs senhösten 2017 och resultatet tas upp i HS Arbetsmiljökommitté den 5/12. Organisationsöversyn pågår även för jämställdhet och likabehandling men är inte klart ännu. Samordningen mellan dessa 3 delar behöver även genomföras.	Förslag att genomförandeår förlängs till att innefatta även 2018.
Chefsutveckling med målsättningen att attrahera fler kvinnor till chefspositioner, inom ramen för arbete med chefsutveckling		x	x	HR	Planering av ledarförsörjningsprogram pågår. Ett första utbildningstillfälle planeras till hösten 2018. Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska vara vägledande i processen.	