



JÖNKÖPING UNIVERSITY

Årsrapport kring Jönköping Universitys Lika Villkorsarbete 2017

FÖRFATTARE: Anna Sarius, HR-avdelningen, i samarbete med Emma Pavlov, Enheten för studentstöd, Höskoleservice.

Jönköping University 2018-02-05

Innehållsförteckning

Bakgrund.....	3
Mål.....	3
Uppstart av likabehandlingsarbetet.....	3
Aktiva åtgärder för likabehandling.....	3
Steg ett: Undersöka hinder för likabehandling och risker för diskriminering.....	3
Steg två: Analysera hinder för likabehandling och risker för diskriminering.....	4
Steg tre: Åtgärda hinder för likabehandling och risker för diskriminering.....	4
Steg fyra: Följa upp och utvärdera arbetet med aktiva åtgärder.....	4
Främja jämn könsfördelning.....	5
Riktlinjer och rutiner mot trakasserier.....	5
Lönekartläggning.....	5
Tankar inför 2018 års likabehandlingsarbete.....	6

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= Hälsöhögskolan (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= Ombud som studenter kan vända sig till i trakasseriärenden

Bakgrund

Under våren 2017 inleddes ett arbete med aktiva åtgärder för likabehandling inom Jönköping University (JU). Orsaken var den ändring av Diskrimineringslagen som kom 2017-01-01 som kräver att Arbetsgivare (AG) och Utbildningsanordnare (UA) arbetar med aktiva åtgärder för likabehandling. Lagstiftaren kräver ett årligt arbete i fyra steg; *undersöka, analysera, åtgärda och följa upp*.

Vid undersökning av risker och hinder ska fem frågeområden beaktas för AG; *Arbetsförhållanden, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling, Lön och anställningsvillkor samt Möjlighet att förena arbete med föräldraskap*.

Likaså ska fem frågeområden beaktas för UA; *Antagning- och rekryteringsförfarande, Undervisningsformer och organisering av utbildning, Examination och bedömning av studenters prestation, Studiemiljö samt Möjlighet att förena studier och föräldraskap*.

AG och UA ska vidare ha rutiner och riktlinjer mot trakasserier, samt att AG ska arbeta aktivt för att främja en jämn könsfördelning och genomföra årlig lönekartläggning. Alla delar av arbetet ska ske i samverkan samt dokumenteras skriftligen.

Mål

Jönköping University vill som arbetsgivare och högskola 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 under inga omständigheter att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller någon form av diskriminering förekommer. Målet för arbetet med aktiva åtgärder för likabehandling inom Jönköping University är att skapa förutsättningar för en god arbets- och studiemiljö med goda resultat.

Nedan följer en samlad rapport kring det arbete som bedrivits vid JU under 2017 samt medskick inför 2018 års arbete. Som komplement till rapporten finns ett flertal handlings- och åtgärdsplaner samt andra styrdokument, samtliga tillgängliga på intranätet och studentwebben.

Uppstart av likabehandlingsarbetet

HR-avdelningen initierade arbetet genom att presentera ett förslag på en struktur för arbetet för 2017. Förslaget förankrades i JU ledningsgrupp, i JU-MBL, i respektive bolagsledning samt arbetsmiljökommittéer (AMK) i början av året.

Ett samarbete inleddes mellan HR-avdelningen och Enheten för studentstöd med målet att samverka kring relevanta delar i arbetet med likabehandling av medarbetare och studenter.

En tidig ambition i arbetet var att i största möjliga mån integrera likabehandlingsarbetet med det befintliga systematiska arbetsmiljöarbetet inom JU.

För att skapa engagemang samt för att öka kunskapen och medvetenheten kring frågor kopplade till likabehandling och diskrimineringslagstiftning genomfördes en Heldagsutbildning i likabehandling för målgruppen chefer, huvudskyddsombud, OLIK-ombud, diskrimineringsutredare samt HR-specialister. Fokus i utbildningen var likabehandlingsarbete för både studenter och medarbetare.

Under höstterminen genomfördes även en utbildning i likabehandling för Studentkårens styrelse.

Aktiva åtgärder för likabehandling

Steg ett: Undersöka hinder för likabehandling och risker för diskriminering

Utöver de sedan tidigare återkommande undersökningarna av arbetsmiljön såsom medarbetarenkät, arbetsmiljöronnd och medarbetarsamtal har särskilt riktade aktiviteter med fokus på likabehandlingsfrågor genomförts under våren 2017 för att identifiera risker för diskriminering och hinder för likabehandling i verksamheten.

En Anonym Tipslåda, dvs ett mindre frågeformulär skickades ut till samtliga medarbetare som uppmanades att lyfta de eventuella hinder för likabehandling, avseende medarbetare och studenter, som de uppmärksammat i verksamheten. Det var totalt 127 svarande jämnt fördelat över verksamhetens olika bolag.

Likabehandlingsstatistik togs fram med koppling till de fem frågeområden som ska undersökas hos AG respektive UA enligt Diskrimineringslagen.

HR-specialist tillsammans med likabehandlingssamordnare för studenter höll i en workshop i respektive bolagsledning där de fem frågeområdena för medarbetare respektive studenter undersöktes utifrån aktuell verksamhet.

Steg två: Analysera hinder för likabehandling och risker för diskriminering

Respektive bolagsledning analyserade i workshop tillsammans med HR-specialist och likabehandlingssamordnaren för studenter utfallet från de olika undersökningar som genomförts.

Analysen mynnade ut i ett antal aktiviteter som sammanfattades i ett utkast till en handlingsplan för likabehandling för medarbetare på bolagsnivå. Denna lyftes till samverkan i respektive bolags AMK före det att respektive VD beslutade om en handlingsplan för likabehandling på sitt bolag. Två bolag har av olika skäl inte beslutat om en handlingsplan men de beräknas vara i fas inför 2018 års likabehandlingsarbete.

Likabehandlingssamordnaren för studenter sammanfattade utifrån analyserna i respektive bolags workshop aktiviteter för en JU-gemensam åtgärdsplan för likabehandling för hela högskolans studenter. Studentkåren lämnade även in förslag på aktiviteter till åtgärdsplanen.

Steg tre: Åtgärda hinder för likabehandling och risker för diskriminering

Samtliga åtgärds- och handlingsplaner för likabehandling innehåller åtgärder som ska genomföras enligt en fastställd tidplan och varje aktivitet har en utsedd ansvarig.

AMK/samverkansgrupp på respektive bolag har som uppgift att löpande bevaka att aktiviteter genomförs och följs upp.

Steg fyra: Följa upp och utvärdera arbetet med aktiva åtgärder

Under hösten tillfrågades chefer, skyddsombud och fackliga representanter hur man upplevt arbetet med likabehandling under 2017 och om man har förbättringsförslag inför kommande års arbete. Uppföljningen visade att man överlag är nöjd med hur arbetet har bedrivits och det stöd som HR-avdelningen samt Enheten för studentstöd har levererat i form av utbildning, information, underlag och mallar, att samverkan har fungerat på ett bra sätt och att delaktigheten varit tillfredsställande. Flera uttryckte att man kände sig nöjd med aktiviteterna i sin handlingsplan med tanke på att det var första gången man arbetade med dessa frågor på detta sätt. Man ser dock en utvecklingspotential att integrera likabehandlingsarbetet i den dagliga verksamheten men samtidigt ett behov av att fokusera och prioritera vissa områden för att nå effekt i likabehandlingsarbetet. Vidare att det är viktigt med samtal

och engagemang i respektive ledningsgrupp samt att man kommunicerar vidare till sina medarbetare. Några ansåg att det vore bra om AMK involveras tidigare i arbetet med handlingsplanen, andra uttryckte önskemål om erfarenhetsutbyte mellan bolagen inom JU samt behov av ytterligare benchmark med andra lärosäten för att se hur andra tagit sig an likabehandlingsarbetet. Några konkreta förbättringsförslag har bidragit till den JU-gemensamma handlingsplanen för medarbetare och övriga medskick kommer bidra till att förbättra processen för 2018.

Likabehandlingsarbetet har även följts upp av rektors stab i samband med dialogmöten med respektive bolagsledning under senhösten. Aktiviteterna i handlingsplanerna kommer fortsätta bevakas löpande i respektive AMK som sammanträder minst fyra gånger per år.

Vid dialog med Studentkåren framkom önskemål om att få vara delaktiga i ett tidigare skede inför nästa år.

Främja jämn könsfördelning

Likabehandlingsstatistiken som togs fram till bolagsledningarnas workshops visade på behov av åtgärder för att främja en jämn könsfördelning i vissa befattningar. Främjande aktiviteter återfinns i de beslutade handlingsplanerna.

Parallellt med arbetet med aktiva åtgärder för likabehandling har JU arbetat med jämställdhetsintegrering utifrån ett särskilt uppdrag från regeringen för perioden 2017–2019. Detta arbete har mynnat ut i en handlingsplan för jämställdhetsintegrering och omfattar flertalet aktiviteter för att främja en jämn könsfördelning.

Riktlinjer och rutiner mot trakasserier

Rutiner och riktlinjer för medarbetare och chef vid kränkande särbehandling och trakasserier har tagits fram i samarbete mellan HR-avdelningen och huvudskyddsombuden inom JU. Rutinerna har även förankrats i respektive AMK samt bolagsledning. Intranätssidor med information om likabehandling, kränkande särbehandling och trakasserier har skapats. Dessa sidor innefattar tydliga instruktioner kring anmälan och ärendehantering om en incident skulle inträffa.

På studentsidan fanns beskrivna riktlinjer och rutiner mot trakasserier som en del av den tidigare Likabehandlingsplanen för studenter. Dessa dokument håller på att uppdateras vilket kommer att ske i samverkan med Studentkåren. På studentwebben finns information kring dessa rutiner.

En lathund som förklarar hur utredningsansvaret fördelas på AG respektive UA har tagits fram för att förtydliga hantering och utredning av anmälda trakasserier.

Lönekartläggning

Arbetsgivarrepresentanter genomförde med stöd av HR-avdelningen och i samråd med fackliga representanter lönekartläggningar på respektive bolag. I lönekartlägningsarbetet analyserades orsaker till löneskillnader mellan män och kvinnor i lika respektive likvärdiga arbeten och huruvida dessa löneskillnader var osakliga alternativt kunde förklaras av könsneutrala faktorer. Resultatet från lönekartläggningarna med åtgärder för jämställda löner utgjorde underlag i lönerevisionsarbetet under hösten.

Tankar inför 2018 års likabehandlingsarbete

Sammanfattningsvis kan konstateras att arbetet har fungerat väl. Uppföljningen visade på potential till förbättring inför 2018 och några insatser är redan initierade. Benchmark med närliggande lärosäten kan bidra till utveckling av arbetet. Styrdokument gällande likabehandlingsarbetet behövs för att förtydliga ansvar, organisation och struktur för arbetet. Det finns vidare ett generellt behov av återkommande kompetensutveckling för att möjliggöra ett förebyggande arbete mot trakasserier och diskriminering.

Samordningsmöjligheter

Som nämnt i inledningen av rapporten har en utgångspunkt varit att integrera likabehandlingsarbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet. För medarbetarna innebär detta att arbetet med att undersöka och analysera hinder för likabehandling och risker för diskriminering under 2018 kommer att integreras med undersökning och analys av arbetsmiljön med hjälp av den återkommande medarbetarenkäten.

HR-avdelningen och Enheten för studentstöd har ambitionen att fortsätta utveckla samarbetet för att kunna samordna och effektivisera likabehandlingsarbetet för studenter och medarbetare vid JU på bästa sätt. En möjliggörare för ökat samarbete är adjungering av HR-specialist till det nyligen skapade forumet för likabehandling av studenter. Forumet består av likabehandlingssamordnaren för studenter, diskrimineringsutredaren, Studentkåren och OLIK-ombuden.

Vi ser därtill behov av samordning av likabehandlingsarbetet med arbetet gällande jämställdhetsintegrering samt utvecklingsbehov med koppling till JU's kvalitetsarbete.

Samverkan med studenter och medarbetare

Informationen till medarbetare och studenter kring likabehandling kommer vidareutvecklas, främst via vårt intranät som vänder sig till medarbetare och chefer samt våra webbsidor med målgruppen studenter.

En JU-gemensam skyddskommitté planeras att tillsättas med uppgift att bevaka och samverka i högskoleövergripande frågor kring arbetsmiljö, likabehandling och jämställdhet.

Enheten för studentstöd har inlett en dialog med Studentkåren för att finna bra former för samverkan mellan UA och våra studenter. Ambitionen är, vid framtagning av nästa års åtgärdsplan, att Studentkåren ska vara involverad i alla steg i processen från allra första början. Att sprida kunskap om likabehandling samt att synliggöra det arbete som bedrivs på JU är ett högt prioriterat mål för 2018 för både Studentkåren och UA.

Vår förhoppning är,

att alla beslutade aktiviteter och åtgärder för likabehandling ska bidra till att våra medarbetare och studenter uppfattar Jönköping University som en högskola som erbjuder 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.