



JÖNKÖPING UNIVERSITY

# Jämställdhetspolicy

Gender Equality Policy

POLICY

PLAN

BESTÄMMELSE

HANDLÄGGNINGSORDNING

POLICY

PLAN

REGULATION

ADMINISTRATIVE PROCEDURE

**TITEL/TITLE:** Jämställdhetspolicy/Gender Equality Policy

**VERSION:** 2020-06-08

**BESLUTAD AV:** Rektor 2020-06-08

**BILAGA TILL BESLUT:** § 876 bilaga 1 (1)

**GÄLLER FRÅN/VALID FROM:** 2020-06-08

**GÄLLER TILL/VALID UNTIL:** Tills vidare/Until further notice

**DNR:** JU 2020/2133-14

## 1 JÄMSTÄLLDHETSPOLICY

*Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. För JU innebär det att JU ska ge och verka för att kvinnor och män, inom JU och i samhället i övrigt, ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.*

Jämställdhetsarbetet är en strategiskt viktig del av Jönköping Universitys (JU) långsiktiga kvalitetsarbete. JU erbjuder 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. Vid JU möts studenter, lärare och forskare från hela världen och vi har ett nära samspel med näringsliv och offentliga organisationer. Som lärosäte är vi en viktig samhällsaktör och som sådan har vi ett stort ansvar att aktivt bidra till jämställdhet.

## 2 JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Genom att beakta jämställdhetsperspektiv vid allt beslutsfattande i alla delar av verksamheten skapas förutsättningar för att jämställdhetsaspekter genomsyrar verksamheten i sin helhet och medverkar till en arbets- och studiemiljö där alla oavsett kön får likvärdiga förutsättningar att utvecklas och bidra till verksamheten.

För att främja jämställdhetsintegrering, ska samtliga verksamhetsansvariga aktivt verka för att beakta jämställdhetsaspekter i det dagliga arbetet och i planering, genomförande och uppföljning av undervisning, forskning och övrig verksamhet. De jämställdhetsaspekter som studenterna kommer att möta i sina yrkesroller ska beaktas i utbildningarna. Kvinnors och mäns olika förhållanden ska beaktas i forskningen.

## GENDER EQUALITY POLICY

*Gender equality means that women and men have the same rights, obligations and opportunities in all areas of life. For JU, this means that JU will give and work to ensure that women and men have the same rights, obligations and opportunities both within JU and in society in general.*

Our gender equality work is a strategic part of the long-term quality work at Jönköping University (JU). JU offers an inclusive work and study environment where employees and students are treated in a respectful way and where everyone is given equal opportunities to develop, thrive and perform well, regardless of gender. Students, teachers and researchers from around the world come together at JU and we interact closely with trade and industry and public organisations. As a higher education institution, we are a key stakeholder and, as such, have a significant responsibility to actively help to promote gender equality.

## GENDER MAINSTREAMING

By considering the gender equality perspective in all decision-making for all parts of the operation and activities, we are creating the conditions for gender equality aspects to permeate the entire operation and all activities and are contributing to a work and study environment where everyone enjoys equal preconditions to develop and contribute to the operation and activities, regardless of gender.

All operations officers must actively work to consider gender equality aspects in their day-to-day work and in the planning, implementation and follow-up of teaching, research and other activities in order to promote gender mainstreaming. The gender equality aspects that students may encounter in their professional roles are to be considered in courses and study programmes. The different situations for women and men are to be considered in research.

### 3 KOMPETENSUTVECKLING

Grundläggande kunskaper kring attityder, normer och värderingar som påverkar män och kvinnors villkor är en förutsättning för att kunna bryta invanda processer som resulterar i exkluderande och begränsande processer, snedrekrytering och könsdiskriminering i arbetslivet och samhället.

Samtliga medarbetare ska ges möjlighet att inhämta grundläggande kunskaper inom jämställdhet och ges möjlighet att omsätta dessa i sin verksamhet. Chefer och ledning ska ha tillräckliga kunskaper för att kunna omsätta kunskapen i sitt ledarskap och arbetsledning samt för att kunna utvärdera och följa upp i sin verksamhet. Lärare och forskare ska ha tillräckliga kunskaper för att integrera jämställdhetsperspektiv i sin undervisning och i sin forskning.

### 4 KÖNSFÖRDELNING

JU eftersträvar en jämn könsfördelning inom alla grupper av anställda och studerande samt på alla nivåer och områden i organisationen. En jämn könsfördelning förbättrar möjligheterna till allsidig belysning av möjligheter och problem samt tillvaratar kompetens i högre utsträckning. Därmed höjs kvaliteten på det arbete som utförs.

För att uppnå en jämn könsfördelning ska samtliga verksamhetsansvariga aktivt verka för att på olika sätt attrahera medarbetare och studenter av underrepresenterat kön och därmed nå en jämnare könsfördelning. Positiv särbehandling kan användas för detta syfte när så är möjligt och anses vara lämpligt.

### 5 UPPFÖLJNING

Jämställdhetsarbetet och jämställdheten följs upp årligen inom ramen för JU:s kvalitetssäkringssystem, som underlag för årsredovisningen och som en del av det strategiska arbetet för Lika Villkor med en särskild årsrapport. En jämställdhetsintegreringsplan tas fram var tredje år med målet att säkra integrationen av jämställdhetsaspekten i alla processer.

### COMPETENCE DEVELOPMENT

A basic knowledge of attitudes, norms and values affecting conditions for men and women is necessary to be able to break down ingrained processes that result in excluding and restricting processes, recruitment bias and gender discrimination in the workplace and society.

All employees must be afforded an opportunity to acquire basic gender equality knowledge and afforded an opportunity to put this knowledge into practice in their activities. Managers and the management must have sufficient knowledge to be able to put such knowledge into practice in their leadership and management and also to be able to evaluate and follow this up in their activities. Teachers and researchers must have sufficient knowledge to integrate a gender equality perspective into their teaching and research.

### GENDER BREAKDOWN

JU strives to have a gender balance within all groups of employees and students as well as at all levels and areas of the organisation. A gender balance improves opportunities to provide a comprehensive view of the opportunities and problems and also harnesses expertise to a greater extent. In this way, the quality of the work performed improves.

In order to achieve a gender balance, all operations officers must actively work in various ways to attract employees and students of the underrepresented gender and thereby achieve a more even gender balance. Affirmative action may be used for this purpose where possible and deemed appropriate.

### FOLLOW-UP

The gender equality work and gender equality are followed up annually within the framework of JU's quality assurance system, as supporting information for the Annual Report and as part of the strategic work for Equal Opportunities including a separate annual report. A gender mainstreaming plan is produced every three years with the objective of ensuring the integration of gender equality into all processes.