



JÖNKÖPING UNIVERSITY

# Mångfaldspolicy

Diversity Policy

POLICY	PLAN	BESTÄMMELSE	HANDLÄGGNINGSSORDNING
POLICY	PLAN	REGULATION	ADMINISTRATIVE PROCEDURE

**TITEL/TITLE:** Mångfaldspolicy/Diversity Policy

**VERSION:** 2020-06-08

**BESLUTAD AV/ADOPTED BY:** Rektor 2020-06-08

**BILAGA TILL BESLUT:** § 877, bilaga 1 (1)

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

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

**DNR:** JU 2020/2134-14

## 1 MÅNGFALDSPOLICY

Mångfaldsarbete 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, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. 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 mångfald.

Jämställdheten är en aspekt som bevakas särskilt därför att det är en strategisk prioriterad fråga. Se Jönköping Universitys jämställdhetspolicy.

## 2 BREDDAD REKRYTERING

JU eftersträvar att grupper av studenter och anställda återspeglar mångfalden i samhället i stort. Genom att bredda rekryteringen av medarbetare och studenter har lärosätet större möjligheter att tillvarata kompetens samt utveckla den egna verksamheten och bidra till samhället i stort. En mångfald bland medarbetare och studenter 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 öka mångfalden i alla delar av verksamheten ska samtliga verksamhetsansvariga aktivt verka för att medarbetare och studenter med olika bakgrund och erfarenheter känner sig välkomna till vår organisation och erbjuda alla lika möjligheter.

## DIVERSITY POLICY

Our diversity 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, gender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation or age. Students, teachers and researchers from around the world come together at JU and we interact closely with trade and industry as well as public organisations. As a higher education institution, we are a key stakeholder and, as such, we have a significant responsibility to actively help promote diversity.

Gender equality is an aspect that is specifically monitored because it is a strategic priority. See Jönköping University's Gender Equality Policy.

## WIDENING PARTICIPATION

JU strives to promote that groups of students and employees reflect the general diversity in society. Through widening participation in respect of employees and students, our higher education institution has greater opportunities to harness expertise and also develop its own operation and activities and contribute to society in general. Diversity among employees and students 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.

All responsible for operations and activities must actively work to ensure that employees and students with different backgrounds and experiences feel welcome at our organisation and are offered equal opportunities in order to increase diversity in all parts of the organisation.

### **3 INKLUDERING**

En heterogen sammansättning av medarbetare och studenter ställer krav på en inkluderande arbets- och studiemiljö där alla ges likvärdiga förutsättningar att utvecklas och bidra till verksamheten.

För att främja inkludering, och motverka alla slags intolerans eller diskriminering, ska samtliga verksamhetsansvariga aktivt verka för en öppen och inkluderande arbets- och studiemiljö i det dagliga arbetet och i planering, genomförande och uppföljning av undervisning, forskning och övrig verksamhet.

### **4 KOMPETENSUTVECKLING**

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

Samtliga medarbetare ska ges möjlighet att inhämta grundläggande kunskaper kring mångfaldsfrågor 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. Lärare och forskare ska ha tillräckliga kunskaper för att kunna omsätta kunskapen i sin undervisning och sin forskning.

### **5 UPPFÖLJNING**

Mångfaldsarbetet och mångfalden 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.

### **INCLUSION**

A heterogenous composition of employees and students imposes requirements for an inclusive work and study environment where everyone is given equal preconditions to develop and contribute to the organisation.

All operations officers must actively work to promote an open and inclusive work and study environment in their day-to-day work and in the planning, implementation and follow-up of teaching, research and other activities in order to promote inclusion and combat all kinds of intolerance or discrimination.

### **COMPETENCE DEVELOPMENT**

A basic knowledge of attitudes, norms and values affecting conditions for people 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 knowledge within diversity issues and afforded an opportunity to put this knowledge into practice in their activities. Managers and leaders must have sufficient knowledge to be able to put such knowledge into practice in their leadership and management. Teachers and researchers must have sufficient knowledge to put this knowledge into practice in their teaching and research.

### **FOLLOW-UP**

The diversity work and diversity 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 Treatment including a separate annual report.