



GÖTEBORGS UNIVERSITET

LIKABEHANDLINGSPOLICY 2007-2010

Ur Göteborgs universitets strategiska plan 2007-2010:

Våra värderingar

Vår organisation utvecklas kontinuerligt för att säkerställa en god arbetsmiljö där alla anställda och studenter oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, eventuella funktionshinder eller sexuell läggning ges bästa möjligheter att utvecklas. En ökad mångfald både bland studenter och anställda bidrar till en högre kvalitet i verksamheten. En jämn könsfördelning i alla delar av organisationen är för oss en självklarhet.

Utmärkande för universitet är många olika personal- och studentgrupper. Vår utgångspunkt är alla grupper lika värde och möjligheter till delaktighet i verksamheten.

Vår vision

Göteborgs universitet ska vara i levande kontakt med omgivningen – inbjudande, lättillgängligt och berett till prestigelöst samarbete med olika parter även utanför den akademiska världen.

Göteborgs universitet ska vara en attraktiv, stimulerande, kreativ och jämlik arbetsplats, präglad av spännande möten. Det ska alltid vara vad man gör, inte vem man är, som räknas.

Strategisk plan 2007-2010 – en övergripande policy för likabehandling

Göteborgs universitets strategiska plan 2007–2010 fastställdes av styrelsen i juni 2006. Den strategiska planen ska ses som en riktningsskildring för vad vi ska göra de närmaste åren. Det som nu ligger framför oss är att arbeta med hur det ska göras. Den strategiska planen ska vara en bas för en årlig dialog mellan universitetsledningen och fakulteterna, universitetsbiblioteket och den gemensamma förvaltningen. Dialogen ska leda fram till årliga uppdrag från ledningen som i sin tur ska leda till verksamhetsplaner för alla delar av universitetet. Verksamheternas olika förutsättningar bör avspeglas i uppdragen. Uppdragen ska följas upp och utfallet analyseras som grund för nästa års dialog och uppdrag.

Årliga handlingsplaner för likabehandling

Likabehandlingspolicyn ska konkretiseras och preciseras i de *handlingsplaner för likabehandling* som årligen ska upprättas, revideras och återrapporteras på fakultets-/motsv. respektive institutionsnivå/motsv. Handlingsplanen ska innehålla en förteckning över vilka åtgärder som ska prioriteras och därmed påbörjas eller genomföras under det kommande året. Rapportering sker också genom de återrapporteringskrav som kan följa av regleringsbrev eller andra beslut.

Organisation för likabehandling

Den tidigare jämställdhetskommittén och det rådgivande organet för jämlikhet ersattes på försök av en integrerad organisation 2005-07-01. Denna nya organisation har nu blivit permanent och gäller från och med 2007-01-22. Kommitténs uppdrag är att samordna arbetet med likabehandling inom Göteborgs universitet samt att ge rektor och styrelse råd i dessa frågor. Ordförande är rektorsrådet för likabehandlingsfrågor och sekreterare är universitetets jämlikhetssekreterare. Varje fakultetsnämnd/motsv. utser bland sina ordinarie ledamöter en person till kommittén. Samtliga institutioner och övriga enheter ska vardera utse ett likabehandlingsombud som är ordinarie ledamot i institutionsstyrelse/motsv. Denna funktion inbegriper numera de uppdrag som tidigare ålades jämställdhets-, jämlikhets- respektive likabehandlingsombuden. Samtliga likabehandlingsombud och studentrepresentanter ska erbjudas adekvat utbildning. Göteborgs universitets studentkårer utser fyra ledamöter med ersättare.

Ansvar

Rektor har det yttersta ansvaret för att lagar och förordningar gällande likabehandling efterlevs på Göteborgs universitet. Dekaner, förvaltningschefen, överbibliotekarien, prefekter (motsv.) är ansvariga på fakultets- respektive institutions-/avdelningsnivå (motsv.).

Resurser och finansiering

Resurser och finansiering till det lokala likabehandlingsarbetet och insatser för en breddad rekrytering ska budgeteras och specificeras på fakultets- och institutionsnivå/motsv. Detta gäller även avsättning av tid för lokala ombud eller motsvarande.

Övergripande mål för likabehandling

I det följande anges de övergripande målen för likabehandling för både personal och studenter vid Göteborgs universitet inom områdena

- Förebygga och förhindra trakasserier
- Personal- och kompetensförsörjning/rekrytering
- Göteborgs universitet som arbetsplats
- Utbildning
- Tillgänglighet för funktionshindrade

Förebygga och förhindra trakasserier

Vi ska arbeta aktivt med kravet på likabehandling. Samtliga anställda och studenter ska få information om gällande diskrimineringslagstiftning. Informationsmaterial rörande denna och vart man ska vända sig vid eventuella trakasserier, kränkande särbehandlingar eller diskriminering ska tillhandahållas. Universitetet ska utveckla av stöd till dem som har drabbats av trakasserier, kränkande särbehandling eller diskriminering. Anställda ska erbjudas kompetensutveckling och stöd till seminarie- och kursverksamhet inom området. Universitetet ska erbjuda studenter och anställda en god psykosocial miljö som inte ger grogrund för några former av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.

Personal- och kompetensförsörjning/rekrytering

Ett brett rekryteringsunderlag skall skapas inför varje anställning vid Göteborgs universitet genom utökad information vid utlysning och tillsättning av anställningar. Likabehandlings- och jämställdhetsperspektiven ska tillämpas vid varje tillsättning. Kompetenta och behöriga sökande av underrepresenterat kön och/eller med annan social, kulturell och språklig bakgrund än majoriteten av de anställda bör särskilt uppmuntras att söka.

Underrepresenterat kön skall uppmuntras till ledningsuppdrag.

Inför förordnanden av prefekter, studierektorer och andra uppdrag som ej regleras i högskoleförordningen samt vid anställningar av chefstjänstemän skall minst en kandidat av vardera kön presenteras inför det slutliga urvalet. Varje avvikelse från denna princip ska skriftligen motiveras till beslutsfattande instans.

I de fall högskoleförordningen föreskriver ett valförfarande, vilket främst gäller för fakultetsnämnder, åligger det valberedningen att aktivt verka för att kandidater av båda könen nomineras till ledande befattningar.

Vi skall målmedvetet öka andelen av underrepresenterat kön så att inget kön skall vara representerat under 40 % inom varje anställnings- och personalkategori. Detta innebär att varje fakultet skall i sina handlingsplaner specificera hur professorer, lektorer och adjunkter skall rekryteras för att erhålla en jämnare könsfördelning inom den fasta lärarstaben.

Göteborgs universitet som arbetsplats

Vi ska skapa ökad delaktighet för anställda av alla kategorier. Målet är att skapa en god forskarmiljö och en god arbetsmiljö så att både kvinnor och män stimuleras likvärdigt till en fortsatt karriär. • Föreläsning och doktorandstudier i samband med föräldraskap skall underlättas för både kvinnor och män. Föräldralediga ska inkluderas i löneförhandlingar på samma villkor som övriga anställda.

Kartläggningar och analyser av eventuella löneskillnader mellan könen ska utföras kontinuerligt, liksom årliga handlingsplaner för jämställda löner och anställningsvillkor.

Göteborgs universitet ska erbjuda nyanställda stöd, till exempel i form av utveckling av introduktionsutbildningar och mentorssystem. Anställda ska erbjudas kompetensutveckling inom området likabehandling. Fortsatta satsningar ska göras på ledarskapsutveckling. Ett icke-diskriminerande förhållningssätt till kön, etnicitet, kulturell och religiös bakgrund, eventuella funktionshinder och sexuell läggning skall prägla utbildningen på grund- och avancerad nivå och på forskarutbildningen när det gäller undervisning, handledning, seminariekultur och den allmänna arbetsmiljön.

Utbildning

Utbildningen ska vara öppen för alla studenter – oavsett bakgrund – och utgå från ett helhetsperspektiv. Utbildningen ska utvecklas och pedagogiken förnyas. Arbetet med rekrytering, delaktighet och uppföljning ska förstärkas. Göteborgs universitet vidare ska motverka en social, etnisk och könsmissig snedrekrytering till forskarutbildningen.

Vi ska därför:

- Förstärka rekrytering, delaktighet och uppföljning
- Utveckla alternativa rekryterings- och urvalsformer för att öka antalet studenter från underrepresenterade grupper.
- Systematiskt och återkommande följa upp studenternas studiemiljö och etablering på arbetsmarknaden.
- Vidta aktiva åtgärder för att åstadkomma en jämnare könsfördelning.

Studenterna skall behandlas lika oavsett kön, möta en studiemiljö där båda könen är likvärdigt representerade och en utbildning som ger utrymme för genusperspektiv i utbildningens innehåll i undervisning och examinationsformer, exempelvis genom att införa anonyma examinationsformer.

Tillgänglighet för funktionshindrade

Universitetet ska så långt som möjligt vidta sådana åtgärder att det blir möjligt för personer med funktionshinder¹ att besöka, studera och arbeta vid universitetet på lika villkor som en person utan funktionshinder.

Prefekt/motsv. har ansvar på inst./motsv. och utser kontaktperson i tillgänglighetsfrågor. Denna person bör ha kännedom om relevant regelverk inom området funktionshinder.

Lokaler

- För att personer med funktionshinder ska kunna besöka, studera och arbeta vid Göteborgs universitet ska lokalerna vara tillgängliga. Det är viktigt att kunna förflytta sig till och i universitetets lokaler och att dessa anpassas till personer med olika funktionshinder.

Verksamhet

- Vid antagning, rekrytering, befordran och internutbildning skall tillgänglighets- och jämlikhetsaspekter beaktas, liksom vid organisering och utformning av den totala arbetsmiljön t.ex. vid undervisning, kurs- och schemaplanering, val av inventarier m.m.

Information och kommunikation

- Allmänhet, studenter och anställda med olika typer av funktionshinder ska efter var och ens förutsättningar och behov kunna kommunicera med Göteborgs universitet och söka information på lika villkor som andra personer.

Bemötande

- Ett positivt bemötande av studenter och anställda med funktionshinder är liksom allt annat jämlikhetsarbete både en demokrati- och en kvalitetsfråga. Vid bemötandet av personer med funktionshinder ska så långt som möjligt hänsyn tas till individuella önskemål och behov.

Upphandling

- Vid upphandling skall tillgänglighetsperspektivet alltid beaktas.

¹ varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå (def. enl. lag 2003:311)