

Jämställdhetsplan

Beslutsfattare	Rektor
Ansvarig enhet	Personalenheten
Beslutsdatum	2022-03-17
Giltighetstid	2022-2025
Sammanfattning	<p>I denna jämställdhetsplan konkretiseras och preciseras arbetet med jämställdhet mellan könen och jämställdhetsintegrering utifrån det särskilda uppdrag som universitets- och högskolesektorn fått genom regleringsbrev och det tidigare arbete som gjorts inom ramen för jämställdhetsintegrering vid Göteborgs universitet, JiGU.</p> <p>Planen uppfyller de kraven på en jämställdhetsplan som Europakommissionen ställt inom ramen för Horizon Europe. Den möter även kraven på en jämställdhetsintegreringsplan enligt Regleringsbrev avseende universitet och högskolor. Arbetet som ska genomföras inom ramen för denna plan är förlagt till åren 2022-2025.</p>

Inledning

I denna jämställdhetsplan konkretiseras och preciseras arbetet med jämställdhet mellan könen och jämställdhetsintegrering utifrån det särskilda uppdrag som universitets- och högskolesektorn fått genom regleringsbrev och det tidigare arbete som gjorts inom ramen för jämställdhetsintegrering vid Göteborgs universitet, *JiGU*.

Vid Göteborgs universitet integreras jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i undervisning och forskning samt genomsyrar verksamheten i sin helhet. I *Policy för jämställdhet och likabehandling vid Göteborgs universitet*, beskrivs hur arbetet med dessa frågor ska organiseras och hur ansvaret fördelas i organisationen.

Diskrimineringslagen tydliggör att universitetet ska motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter för studenter och anställda kopplat till diskrimineringsgrunderna, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Detta arbete görs i hela organisationen utifrån bestämmelserna om aktiva åtgärder. Genom utbildningar och metodstöd för genomförandet av aktiva åtgärder, stöttar personalenheten den övriga verksamheten i arbetet.

Göteborgs universitets vision beskriver var vi vill vara 2030; *Ett universitet för världen*. Universitetet strävar mot att vara ett internationellt lärosäte som tar ansvar för samhällsutvecklingen och bidrar till en hållbar värld. Arbetet med jämställdhet faller väl in i arbetet för att nå visionen för 2030. Bland annat kan den sociala dimensionen av målet för hållbar utveckling stärkas av ett levande arbete med jämställdhet. Likaså är jämställdhet en självklar del i att vidareutveckla rekryterings- och beredningsprocesserna för att säkerställa att meritokrati och transparens bidrar till excellens vid rekrytering och meritering. I målet för Hållbart arbets- och studieliv, är jämställdhetsdimensionen integrerad i arbetet för trygghet och tydlighet och kan ses som en del av arbetet som ska motverka sexuella trakasserier och annan genusbaserad utsatthet.

Denna plan uppfyller de kraven på en jämställdhetsplan som Europakommissionen ställt inom ramen för Horizon Europe. Den möter även kraven på en jämställdhetsintegreringsplan enligt Regleringsbrev avseende universitet och högskolor. Arbetet som ska genomföras inom ramen för denna plan är förlagt till åren 2022-2025.

Tidigare arbete med jämställdhetsintegrering

Genom satsningen *Jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet* (JiHU) hade de statliga lärosätena tillsammans med Chalmers tekniska högskola och Högskolan i Jönköping ett särskilt uppdrag från regeringen att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering under perioden 2016-2019.

Inom ramen för regeringsuppdraget beslutade rektor om en handlingsplan med prioriterade åtgärder. Arbetet med regeringsuppdraget kallades på Göteborgs universitet för *JiGU*. Under åren 2016-2017 bedrevs uppdraget som pilotverksamhet på åtta institutioner, för att 2018-2019 införas på hela universitetet. Universitetsdirektören beslutade i anslutning till införandet att tillskjuta särskilda medel för arbetet.

Programperioden slutfördes och en slutrapport författades med erfarenheterna från arbetet och förslag på hur arbetet med jämställdhetsintegrering på Göteborgs universitet ska bedrivas framöver i tre prioriterade områden. Dessa områden utgör nu grunden för innehållet i denna jämställdhetsplan.

Stödprocesser för jämställdhetsarbetet

Utbildningsinsatser för chefer och medarbetare om jämställdhet och gender bias

Inom ramen för ordinarie utbud av intern kompetensutveckling erbjuds chefer, ledare och medarbetare som har nytta av kunskapen i sitt arbete, utbildningar i likabehandling och jämställdhet. I stödprocessen ingår dels insatser för en generell kunskapshöjning dels insatser för mer specifika uppgifter som till exempel arbetet med aktiva åtgärder eller metoder för utredning och hantering av trakasserier eller sexuella trakasserier.

Uppföljning

Universitetet följer verksamhetens utveckling genom bland annat verksamhetsdialoger, årsuppföljning samt uppföljning av arbetsmiljö och aktiva åtgärder.

I universitetets årsuppföljning samlas de årliga uppföljningarna på universitetsgemensam nivå. Som stöd för uppföljning och analys på universitets-, fakultets- och institutionsnivå finns indikatorer inom utvalda områden. I de fall det är möjligt, presenteras utfallet uppdelat per kön för att kunna följa utvecklingen över tid. Det gäller särskilt inom utbildning och personal. I universitetets årliga rapportering till regeringen i årsredovisningen är all individbaserad statistik uppdelad efter kön, om det inte finns särskilda skäl mot detta.

Universitetet följer sedan 2020 fördelningen av strategisk samfinansiering med avseende på huvudsökandes kön i universitetets tertialuppföljning. Målsättningen är att följa forskningsansökningars beviljandegrad uppdelat på kvinnor och män från och med 2022.

Prioriterade områden

1. Arbete med frågor som rör kön och jämställdhet i innehållet för utbildningen

Utbildningen är en del av universitetets kärnuppdrag och det är viktigt att studenterna får relevant kunskap om jämställdhet för deras framtida yrkesliv, för att på så sätt främja ett jämställt samhälle. Målsättningen är att säkerställa systematik gällande rutiner och processer, så att jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.

Flertalet institutioner arbetar idag på olika sätt med frågor om jämställdhet i innehållet för utbildningen, bland annat genom riktlinjer för hur jämställdhet beaktas vid till exempel utarbetande och revidering av kursplaner.

Arbetet med att ständigt stärka kvaliteten i universitetets utbildningar, kopplat till jämställdhet, behöver vara ständigt pågående. Genom samordning och möjlighet att ta del av goda exempel kan arbetet underlättas för institutionerna.

Utbildningsnämnden ansvarar för att samordna arbetet.

2. Arbete med frågor som rör kön och jämställdhet i förhållande till forskning

Forskning är en del av universitetets kärnuppdrag och det är viktigt att forskningen kan bedrivas på jämställda villkor som främjar kompetens, utan att ovidkommande faktorer väger in vid exempelvis meritering och beviljande av anslag. Regeringen benämner dessutom forskningsmedel särskilt i regleringsbrevet:

"Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel."

Institutioner arbetar idag på olika sätt med frågor som rör rekrytering, meritering och forskningstid, bland annat genom att undersöka hinder i karriären för kvinnor och män, fördelning av forskningsmedel och undanröjande av hinder i karriären för olika grupper av medarbetare.

Forskningsnämnden ansvarar för att samordna arbetet.

3. Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är en central process för att säkerställa universitetets konkurrenskraft på en nationell och internationell nivå. Att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare ska ske utifrån rättvisa och transparenta processer, där kompetens avgör.

Under programperioden för JiGU har ett arbete bedrivits i lärarförslagsnämnderna med att säkerställa en jämställd rekryteringsprocess, för att på så sätt säkerställa att kompetens värderas utan hänsyn till andra ovidkommande faktorer. Arbetet kommer att fortgå och fortsättningsvis vidgas till att integreras i universitetets övergripande kompetensförsörjningsarbete.

Personalenheten ansvarar för att samordna arbetet.

Ansvar för att bedriva arbete i de tre prioriterade områden

Samtliga organisatoriska delar av verksamheten ansvarar för att integrera och driva arbetet med de tre prioriterade områdena i ordinarie verksamhetsplanering (i den mån verksamheten innefattas).

Uppföljning och utvärdering

Uppföljning av hur arbetet framskrider inom de tre prioriterade områdena sker årligen i samband med uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder. Uppföljningen sammanställs av Personalenheten efter samordnade svar i de tre prioriterade områdena.