

Policy för jämställdhet och lika villkor

Beslutsfattare	Rektor
Ansvarig enhet	Personalenheten
Beslutsdatum	Beslutad 2025-10-08
Giltighetstid	Aktualitetsgranskas senast 2028
Sammanfattning	Universitetet bedriver ett aktivt arbete för att alla studenter och anställda ska ha lika rättigheter och möjligheter. Jämställdhet och lika villkor ska integreras i undervisning och forskning och genomsyra verksamheten i sin helhet. I policyn beskrivs målsättningar, ansvarsfördelning och organisering av arbetet. Den ersätter <i>Policy för jämställdhet och likabehandling</i> som beslutades 2020.

Aktivt arbete med jämställdhet och lika villkor

Vid Göteborgs universitet ska alla studenter och anställda ha lika rättigheter och möjligheter. För att åstadkomma det bedrivs ett aktivt arbete i syfte att jämställdhet och lika villkor ska integreras i undervisning och forskning och genomsyra verksamheten i sin helhet. Arbetet är ett led i att stärka kvaliteten i verksamheten och utveckla en inspirerande studie- och arbetsmiljö.

I Diskrimineringslagen¹ tydliggörs 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 eller ålder"*² Universitetet ska enligt Högskolelagen³ främja breddad rekrytering av underrepresenterade grupper till lärosätet och särskilt främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Gemensam värdegrund och vision

Göteborgs universitet arbetar med jämställdhet och lika villkor i linje med den gemensamma värdegrunden för statsanställda⁴. Värdegrunden förstärker principen om att all offentlig makt ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. Den utgör också grunden i Göteborgs universitets långsiktiga strategiarbete Vision 2021–2030: *Ett universitet för världen*.

Enligt Vision 2021–2030 *Ett universitet för världen* ska universitetet präglas av samarbete där medarbetare och studenter gemensamt utformar en internationellt attraktiv arbetsplats och studiemiljö. Universitetet ska förstärka sitt bidrag till målsättningarna för hållbar utveckling som fastlagts av FN:s generalförsamling i Agenda 2030. Universitetet ska också bedriva ett aktivt arbete för att motverka ojämlika villkor på strukturell nivå och främja normer som leder till att medarbetare och studenter behandlar varandra med ömsesidig respekt. Ett aktivt främjande och förebyggande arbete för jämställdhet och lika villkor är avgörande för att uppnå målen i Vision 2021–2030.

Ansvar, organisation och uppföljning

Varje anställd och student har ansvar för att behandla kollegor, lärare och studenter med ömsesidig respekt och arbeta för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för alla.

Rektor har det yttersta ansvaret för att lagar och förordningar efterlevs. Strategiska frågor om jämställdhet och lika villkor behandlas och följs upp i rektors ledningsråd. Det universitetsgemensamma arbetet med jämställdhet och lika villkor utgår från universitetets gällande arbets- och delegationsordning. Arbetet styrs och leds av universitetsledningen.

Rektors ledningsråd, forskningsnämnden, utbildningsnämnden, biblioteksnämnden, fakultetsstyrelse och lärarförslagsnämnd, prefektråd och institutionsråd samt ledningsgrupp vid gemensamma förvaltningen ska verka för att integrera frågor om jämställdhet och lika villkor i utformning av mål, strategier, uppföljning och utvärdering av verksamheten. I det systematiska arbetsmiljöarbetet har den centrala arbetsmiljökommittén ett särskilt ansvar att beakta och följa upp arbetet med jämställdhet och lika villkor.

Samtliga chefer har ett ansvar för att jämställdhet och lika villkor beaktas inom ramen för respektive verksamhet och i utveckling av verksamheten.

¹ Diskrimineringslagen (2008:567)

² Diskrimineringslagen (2008:567) § 1

³ Högskolelagen (1992:1434)

⁴ Den statliga värdegrunden – gemensamma principer för en god förvaltning (Statskontoret, 2019)

Dekan eller motsvarande ansvarar för uppföljning vid fakultet och fakultetskansli eller motsvarande och ska årligen återrapporera institutionernas eller motsvarande arbete till rektor.

Universitetsdirektör, överbibliotekarie och prefekt eller motsvarande ansvarar för jämställdhet och lika villkor samt uppföljning och återrapporering på förvaltnings-, biblioteks- respektive institutionsnivå eller motsvarande som en del i sitt ledningsuppdrag.

Bibliotekschef vid universitetsbibliotek, områdeschef eller enhetschef vid gemensamma förvaltningen och prefekt eller motsvarande ska årligen utse en representant för lika villkor. Representantens uppdrag är att stödja prefekt eller motsvarande i utformning och genomförande av institutionens eller motsvarandearbete med jämställdhet och lika villkor. Representanten ska ha en tillsvidareanställning vid Göteborgs universitet, adjungeras som ledamot i institutionsråd eller motsvarande och ges utrymme för att arbeta med uppdraget i sin anställning. Arbetet med jämställdhet och lika villkor ska planeras och genomföras i samverkan med studentrepresentanter och personalorganisationerna.

Universitetets utvecklingsledare för jämställdhet och lika villkor vid gemensamma förvaltningen bistår universitetsledningen i samordning, utveckling och uppföljning av arbetet. Utbildningsenheten och Personalenheten sammanställer, analyserar och följer upp student- och personalstatistik och genomförda åtgärder på universitetsgemensam nivå. Utbildningsenheten erbjuder pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning.

Budget

Resurser och finansiering till det lokala arbetet med jämställdhet och lika villkor ska budgeteras och specificeras på respektive nivå i organisationen.