

# Policy för jämställdhet och lika villkor

Beslutsfattare	Rektor
Ansvarig enhet	Personalenheten
Beslutsdatum	Beslutad 2026-04-29
Giltighetstid	Aktualitetsgranskas senast 2029
Sammanfattning	<p>Policyn anger mål och övergripande principer för Göteborgs universitets arbete med jämställdhet och lika villkor. Policyn samlar universitetets rättsliga skyldigheter och strategiska åtaganden i en gemensam struktur och ersätter tidigare separata styrdokument inom området.</p> <p>Genomförande och uppföljning regleras i Handläggningsordning för jämställdhet och lika villkor (GU 2026/1540).</p>

Denna policy fungerar som universitetets gemensamma styrande ram för arbetet med jämställdhet och lika villkor. Den är långsiktigt hållbar och tillämpbar oavsett organisatoriska förändringar och möjliggör att nya uppdrag och krav integreras i befintlig struktur.

Arbetet utgår från gällande lagstiftning, nationella uppdrag och internationella åtaganden. Det är en integrerad del av universitetets systematiska kvalitetsarbete och bidrar till kvalitet och utvecklingsförmåga i utbildning, forskning och samverkan. I *Vision 2021–2030: Ett universitet för världen* betonas detta genom att *Universitetet ska 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.*

Processen för arbetet anges i *Handläggningsordning för jämställdhet och lika villkor* (GU 2026/1540) och innefattar inventering, analys, prioritering, planering, beslut, genomförande och uppföljning. Dokumentation av dessa steg är en del av det lagstadgade arbetet.

Alla medarbetare och studenter ansvarar för att följa gällande lagar och interna regler för att bidra till en trygg, inkluderande och professionell arbets- och studiemiljö fri från diskriminering och trakasserier. På Göteborgs universitet bemöter vi varandra med respekt, professionalism och lyhördhet, oavsett roll, bakgrund eller position, och vi verkar alla aktivt för de mål som denna policy presenterar.

Rektor har det yttersta ansvaret för att lagar och förordningar efterlevs, och därmed även denna policy. Chefer, handledare och personer i ledande eller representativa funktioner har dessutom ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel, säkerställa att regelverk följs och agera vid signaler om utsatthet. Chefer och ledare ansvarar även för att policyns innehåll är känt i verksamheten och att nya medarbetare och studenter får del av den i samband med introduktion.

## Begrepp

Jämlikhet avser lika villkor för alla individer oavsett, och jämställdhet handlar specifikt om jämlikhet utifrån kön. På Göteborgs universitet används *lika villkor* som ett paraplybegrepp för allt arbete och alla uppdrag som rör jämlikhet och jämställdhet i någon form. Att jämställdhet ändå lyfts fram specifikt beror på att flera krav, uppdrag och åtaganden handlar om just kön.

Begreppet lika villkor omfattar alla diskrimineringsgrunder: *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder*. Det innefattar även andra aspekter som kan ingå i arbetet med breddad rekrytering – såsom föräldrars utbildningsnivå, socioekonomisk situation och geografisk hemvist.

## Strävansmål för jämställdhet och lika villkor

Målen är inordnade i fem områden och består av nio strävansmål som följs av en förklarande principformulering. Dessa mål beskriver ett önskat framtida tillstånd och vad vi strävar efter att vara. På så sätt kan målen ses som vägledande i arbetet med att identifiera vad som behöver göras och förändras. I vägledningen på Medarbetarportalen förklaras universitetets uppdrag närmare och hur våra mål relaterar till dessa.

Två processmål tydliggör de strukturella förutsättningar och förhållningssätt som krävs för att uppnå strävansmålen för verksamheten:

1. Jämställdhets- och lika villkorsperspektiv integreras i ordinarie arbets-, besluts- och uppföljningsprocesser.
2. Alla medarbetare har den kompetens och kunskap inom jämställdhet och lika villkor som behövs i deras arbete.

I begrepp som *medarbetare*, *studenter*, etc. ryms en mångfald av individer som alltid ska beaktas och inkluderas i arbetet med lika villkor – och att det handlar om personer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Doktorander innefattas i målen som rör både medarbetare och studenter.

## Arbets- och studiemiljö

### **1. Göteborgs universitet har en arbets- och studiemiljö som är trygg, inkluderande, hälsosam och tillgänglig för alla medarbetare och studenter.**

Det skapar vi genom att gemensamt bidra till en miljö präglad av jämställdhet, tillgänglighet och lika villkor, fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och exkludering, samt genom att arbeta förebyggande mot arbets- och studierelaterad ohälsa, motverka otillgänglighet och upprätthålla fungerande stöd och rutiner om och när någon ändå utsätts eller blir sjuk.

## Rekrytering, arbetsvillkor och ledarskap

### **2. Göteborgs universitet attraherar, rekryterar och befordrar kompetenta medarbetare på jämställda och jämlika villkor.**

Det skapar vi genom att utforma transparenta och sakligt grundade processer där kompetens värderas likvärdigt och omotiverade skillnader och partiskhet aktivt motverkas, samt genom att verka för att fler personer av underrepresenterat kön söker anställning och befordran.

### **3. Göteborgs universitet verkar för likvärdiga och transparenta arbetsvillkor och för att alla medarbetare ska kunna upprätthålla en hälsosam balans mellan arbete, föräldraskap och privatliv.**

Det skapar vi genom att fördela arbetsuppgifter transparent och sakligt, tillämpa jämställd och saklig lönesättning, erbjuda likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling oavsett personalkategori samt värna medarbetares förutsättningar att förena arbete med föräldraskap och privatliv.

### **4. Göteborgs universitet kännetecknas av ett inkluderande ledarskap och en representation på och för jämställda och jämlika villkor.**

Det skapar vi genom att våra chefer och ledare har förutsättningar att verka på jämställda och jämlika villkor, speglar verksamhetens mångfald, verkar aktivt för jämställdhet och lika villkor samt föregår med gott exempel i både beslut och handling.

## Forsknings- och undervisningsmiljöer

### **5. Göteborgs universitet har forsknings- och undervisningsmiljöer som bygger på inkluderande strukturer och processer som främjar jämställda och jämlika villkor för forskande och undervisande personal.**

Det skapar vi genom att ge berörda medarbetare likvärdiga förutsättningar att meritera sig, bedriva forskning, undervisa och handleda samt söka och erhålla forskningsfinansiering.

## Utbildning

### **6. Göteborgs universitet är ett attraktivt, öppet och tillgängligt lärosäte för alla studenter.**

Det skapar vi genom att arbeta aktivt för att attrahera en mångfald av studenter, med särskilt fokus på grupper som är underrepresenterade i våra utbildningar.

### **7. Göteborgs universitet verkar för att alla studenter ska kunna genomföra sina studier på jämställda och jämlika villkor och ha möjlighet till en hälsosam balans mellan studier, föräldraskap och privatliv.**

Det skapar vi genom att utforma och organisera utbildningen på ett inkluderande och likvärdigt sätt, med tydliga och transparenta bedömningar och examinationer, genom att motverka osunda studiekrav som kan uppstå utifrån utbildningens utformning samt genom att erbjuda nödvändigt pedagogiskt och tillgänglighetsrelaterat stöd som möter studenters olika förutsättningar.

### **8. Göteborgs universitet erbjuder sina studenter den kunskap om jämställdhet och jämlikhet som är relevant för deras framtida yrkesutövning.**

Det skapar vi genom att integrera ändamålsenlig och aktuell kunskap om jämställdhet och jämlikhet i utbildningarna i enlighet med examensmålen och respektive professions krav.

## Samhällsuppdrag och samverkan

### **9. Göteborgs universitet bidrar aktivt till en jämställd och jämlik samhällsutveckling.**

Det skapar vi genom att synliggöra och sprida forskning och kunskap med bäring på jämställdhet och jämlikhet samt verka för lika villkor i samverkan med relevanta aktörer lokalt, regionalt, nationellt och internationellt i enlighet med universitetets kärnvärden.