



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET

STYRDOKUMENT  
Dnr GU 2020/818

# POLICY FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

Publicerad	<a href="https://medarbetarportalen.gu.se/styrdokument">medarbetarportalen.gu.se/styrdokument</a>
Beslutsfattare	Rektor
Ansvarig funktion	Personalenheten
Beslutsdatum	2015-03-16
Reviderad	2020-04-16
Giltighetstid	Tillsvidare
Sammanfattning	Universitetet bedriver ett aktivt arbete för att alla studenter och anställda ska ha lika rättigheter och möjligheter. Jämställdhet och likabehandling ska integreras i undervisning och forskning och genomsyra verksamheten i sin helhet. I policy för jämställdhet och likabehandling vid Göteborgs universitet beskrivs målsättningar, ansvarsfördelning och organisering av arbetet.

# POLICY FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING

Göteborgs universitets policy för jämställdhet och likabehandling beskriver målsättningar, ansvarsfördelning och organisation för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Policyn omfattar all verksamhet vid universitetet och gäller för samtliga anställda och studenter.

## Aktivt jämställdhets- och likabehandlingsarbete

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 likabehandling 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 Diskrimineringslagen<sup>1</sup> 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”<sup>2</sup>. Universitetet ska enligt Högskolelagen<sup>3</sup> 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 likabehandling i linje med den gemensamma värdegrunden för de statsanställda<sup>4</sup>. 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 2020.

Enligt Vision 2020 ska universitetet kännetecknas av en stimulerande och dynamisk arbetsmiljö med självklar respekt för allas lika värde och ta ansvar för samhällets utveckling för att svara upp mot behov och krav bland studenter, anställda och omvärlden. I arbetet med forskning som påverkar, utbildning som förnyar och arbetsmiljö som inspirerar ska universitetet främja normer som leder till att studenter och anställda behandlar varandra med ömsesidig respekt och motverka normer som verkar exkluderande, diskriminerande eller kränkande. Ett aktivt främjande och förebyggande arbete för jämställdhet och likabehandling är avgörande för att uppnå målen i Vision 2020.

## 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.

---

<sup>1</sup> Diskrimineringslagen (2008:567)

<sup>2</sup> Diskrimineringslagen (2008:567) § 1

<sup>3</sup> Högskolelagen (1992:1434)

<sup>4</sup> Regeringskansliet 2013, Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda

Rektor har det yttersta ansvaret för att lagar och förordningar efterlevs. Strategiska jämställdhets- och likabehandlingsfrågor behandlas och följs upp i rektors ledningsråd. Det universitetsgemensamma jämställdhets- och likabehandlingsarbetet utgår från gällande arbets- och delegationsordning<sup>5</sup>. Arbetet leds, utvecklas och samordnas av prorektor vid Göteborgs universitet.

Rektors ledningsråd, forskningsnämnden, utbildningsnämnden, biblioteksnämnden, fakultetsstyrelse och lärarförslagsnämnd, prefektråd och institutionsråd samt ledningsgrupp vid gemensam förvaltning ska verka för att integrera jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna 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 jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna.

Samtliga chefer har ett ansvar för att jämställdhets- och likabehandlingsfrågor beaktas inom ramen för respektive verksamhet och i utveckling av verksamheten.

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

Universitetsdirektör, överbibliotekarie och prefekt eller motsvarande ansvarar för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet samt uppföljning och återrapportering 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 likabehandlingsrepresentant. Likabehandlingsrepresentantens uppdrag är att stödja prefekt eller motsvarande i utformning och genomförande av institutionens eller motsvarande jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Likabehandlingsrepresentanten 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. Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet skall planeras och genomföras i samverkan med studentrepresentanter och personalorganisationerna.

Universitetets personalspecialist likabehandling vid gemensamma förvaltningen bistår prorektor 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 jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ska budgeteras och specificeras på respektive nivå i organisationen.

---

<sup>5</sup> Arbetsordning vid Göteborgs universitet, Rektors delegationsordning vid Göteborgs universitet, se: <http://medarbetarportalen.gu.se/styrdokument/>