

# Jämställdhetsplan

**Golaleh Ebrahimpur**

Chalmers Industriteknik

**Beslutsdatum**

2021-12-15



# 1. Plan för jämställdhet och likabehandling vid Chalmers Industriteknik

Detta är en formellt beslutad plan och policy för Chalmers Industritekniks inklusive dotterbolagens systematiska och förebyggande arbete med att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen. Planen innehåller både övergripande information om ramverk, ansvarsfördelning och budget som finns inom jämställdhets- och likabehandlingsarbetet samt de prioriterade områden som verksamheten aktivt arbetar med.

## 1.1 Ramverk

I Diskrimineringslagen tydliggörs att arbetsgivaren ska motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för alla anställda kopplat till de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Kärnan i ramverket är att alla anställda vid Chalmers Industriteknik ska ha lika rättigheter och möjligheter. Chalmers Industriteknik arbetar aktivt med åtgärder och driver ett förebyggande och systematiskt arbete för att motverka diskriminering och verka för just lika rättigheter och möjligheter. Syftet med arbetet är att stärka kvaliteten och främja en jämställd och hållbar arbetsmiljö för alla anställda. Arbetet sker löpande i verksamhetens alla delar och är uppdelat i fyra steg: att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp.



### **Undersöka**

De verktyg som används för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter i organisationen är bland annat årliga individuella utvecklingssamtal, en årlig medarbetarenkät, en regelbunden lönekartläggning och en lönesättning i dialog mellan chef och medarbetare samt en löpande dialog i verksamhetens grupperingar kring den psykosociala arbetsmiljön.

### **Analysera**

Arbetet för en jämställd och likabehandlande miljö och de systematiska insatser som görs analyseras löpande under året, såsom genom en aggregering av resultaten från de individuella utvecklingssamtalen, en systematisk analys av enkätresultatet (indexvärde lägre än 70 av totalt 100 resulterar i åtgärdsanalys) samt en analys av lönestrukturen för att identifiera ojämlikheter. Varje chef med personal- och arbetsmiljöansvar ansvarar även för att löpande analysera respektive miljö för att sträva mot en jämställd och likabehandlande miljö..

### **Åtgärda**

Åtgärder planeras utifrån resultaten av respektive analysmetod. Åtgärder sker på både organisatorisk- och gruppnivå. I den årliga medarbetarenkäten upprättas en åtgärdsplan för resultat med ett index lägre än 70 av totalt 100.

### **Följa upp**

Uppföljning av det aktiva arbetet för en jämställd och hållbar arbetsmiljö för alla medarbetare sker löpande och leds av VD i respektive bolag och övrig ledning med stöd av HR-resurs. Uppföljningen sker systematiskt för verksamhetens alla delar genom den årliga medarbetarenkäten samt vid årliga individuella utvecklingssamtal. Utöver detta kommer en årlig jämställdhets- och lönekartläggning att genomföras för verksamhetens samtliga delar avseende könsfördelning i olika befattningar samt avseende lönestruktur.

Som arbetsgivare bär Chalmers Industriteknik ansvar för att ledare och medarbetare har tillräcklig kunskap och utbildning i frågor som avser jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Alla chefer ska ha genomgått en grundutbildning avseende jämställdhetsfrågor samt arbetsrättslagar. En kortare variant av utbildningen ska kunna vara tillgänglig för alla medarbetare.

## **1.2**

### **Ansvar**

Varje medarbetare vid Chalmers Industriteknik har ansvar för att behandla kollegor och samarbetspartners med ömsesidig respekt och arbeta för att motverka diskriminering och främja likabehandling av alla. VD i respektive bolag har det yttersta ansvaret för att lagar och förordningar efterlevs i

verksamheten samt att verksamhetsplan och prioriterade områden är väl kända i verksamheten. Det strategiska och operativa jämställdhets- och likabehandlingsarbetet bedrivs av verksamhetens ledning på uppdrag av VD (detta avser chef som mottagit formell uppgiftsfördelning från VD). Ett jämställdhets- och arbetsmiljöombud finns utsett för att stödja ledningen i det arbetet. Jämställdhets- och arbetsmiljöfrågor är en stående punkt på ledningsgruppens månatliga agendor där ombudet rapporterar för att säkerställa att dessa frågor regelbundet ges utrymme och fokus.

### 1.3 Budget

VD har ansvar för att tillräckliga resurser i form av medel och tid finns i verksamheten för att alla delar ska kunna bedriva ett aktivt jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Utrymme i form av resurser ska finnas i alla organisatoriska enheter i verksamheten.

### 1.4 Prioriterade områden

Hållbart arbetsliv och balans mellan arbetsliv och privatliv  
Chalmers Industriteknik arbetar aktivt för att främja ett hållbart arbetsliv för samtliga medarbetare där en välfungerande balans ska finnas mellan arbetsliv och privatliv. Vidare strävar arbetsgivaren efter att uppnå ett hållbart arbete som kännetecknas av tillgång till nödvändiga resurser, möjlighet för återkoppling och eftertanke under och efter arbetet samt nödvändig återhämtning.

Den årliga medarbetarenkäten samt mallen för det årliga individuella utvecklingssamtalet omfattar direkta frågor avseende arbetsmiljö inklusive arbetsförhållanden och balans mellan arbetsliv och privatliv.

Områden inom medarbetarenkäten som har ett index lägre än 70 av totalt 100 och/eller indikerar en negativ trend uppmärksammas. Utöver detta identifieras eventuella problemområden på individuell basis i utvecklingssamtalen. Identifierade frågeställningar analyseras av ledningsgruppen med stöd från HR-partner med syfte att ta fram en handlingsplan. Frågeställningar följs upp vid halvårs utvecklingssamtal, dedikerade workshoppar och diskussioner samt vid nästkommande medarbetarenkät.

#### **Könsbalans i ledarskap och roller**

Chalmers Industriteknik arbetar aktivt med att sträva efter en god balans mellan könen i ledarskapsroller samt i andra roller och befattningar i verksamheten.

Vi strävar också efter att samtliga medarbetare har god kännedom om vilka individer som innehar ledande befattningar samt att dessa roller tillsätts med transparens och god förankring i verksamheten.

En årlig jämställdhets- och lönekartläggning genomförs för att analysera verksamhetens alla delar avseende könsfördelning i olika befattningar samt avseende lönestruktur. Utöver särskilda åtgärder som adresserar lönestrukturen identifieras eventuella ojämlikheter avseende könsfördelning och ojämlikheter inom ledande befattningar. Även i kommande externa och interna rekryteringsadresseras eventuella ojämlikheter utifrån den sökta kompetensprofilen.

### **Jämställdhet i rekrytering och befordran**

Chalmers Industriteknik arbetar aktivt för att inkludera jämställdhet och likabehandling i rekryteringar, befordringsärenden och karriärutveckling. Det innebär bland annat att rekryteringar och befordringar ska ske utifrån sakliga grunder med likvärdiga möjligheter.

Varje år görs en jämställdhets- och lönekartläggning för verksamhetens alla delar där vi undersöker könsfördelning och lönestruktur i olika befattningar. Eventuella ojämlikheter avseende könsfördelning beaktas i kommande externa och interna rekryteringar.

För att säkerställa en bred rekryteringsbas samt en inkluderande rekryteringsprocess beskrivs inför varje nyrekrytering dels den nödvändiga kompetensprofilen, det vill säga de absoluta kraven för att kunna utföra arbetet. Andra färdigheter som är önskvärda beskrivs också, dock som en del av individens framtida personliga utveckling. Rekryteringsprocessen inkluderar dessutom bevakning av jäv samt support från en tredje person bland annat medverkan från HR-partner, en kollega eller närmaste chef under intervju- och selekteringsfasen. Vid tillsvidareanställningar involveras alltid VD i respektive bolag innan beslut om anställning fattas.

### **Åtgärder mot trakasserier och diskriminering**

Chalmers Industritekniks policy för arbetsmiljö och jämlikhet är att utveckla en god arbetsmiljö och motverka alla former av kränkande särbehandling och diskriminering genom att främja individens rättigheter och möjligheter att utvecklas inom organisationen oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Chalmers Industriteknik arbetar aktivt med att sätta in åtgärder vid upptäckt diskriminering och trakasserier samt att samtliga ledare och medarbetare är informerade om arbetsgivarens nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Det är alla chefers ansvar att i sitt dagliga arbete efterse att policyn upprätthålls och att avstämning och uppföljning sker vid årliga medarbetarsamtal.

Medarbetarenkäten är ytterligare ett verktyg som direkt adresserar

diskriminering och trakasserier. Utöver detta skall i första hand närmaste chef kontaktas men om det finns anledning är VD och HR-partner kontaktpersoner. Vid uppkomst av den typ av frågor involveras HR-partner, närmaste chef samt VD. Chalmers tekniska högskola, som vi samverkar med i vårt jämställdhetsarbete, har ett väletablerat arbetssätt för analys, bemötande och framtagande av åtgärdsplaner. Detta ligger i grunden för Chalmers Industritekniks arbetssätt och anpassas efter behov vid uppkomst av frågor rörande diskriminering och trakasserier.

### **Organisationskultur och miljö**

Chalmers Industriteknik arbetar aktivt för att ha en inkluderande organisationskultur och miljö där samtliga medarbetare har lika möjligheter och rättigheter där varje medarbetare behandlas med respekt. Arbetet ska bedrivas på ett sådant sätt att det möjliggör för samtliga medarbetare att delta utifrån sina förutsättningar.

Områden inom den årliga medarbetarenkäten som får ett indexvärde lägre än 70 av totalt 100 och/eller indikerar en negativ trend uppmärksammas. Utöver detta identifieras eventuella problemområden på individuell basis i utvecklingssamtalen. Identifierade frågeställningar analyseras av ledningsgruppen med stöd från HR-partner med syfte att ta fram en handlingsplan. Frågeställningar följs upp vid halvårs utvecklingssamtal, dedikerade workshoppar och diskussioner samt vid nästkommande medarbetarenkät.

### **Beaktande av genusdimensioner i utförda projekt**

Chalmers Industriteknik arbetar aktivt för en hållbar utveckling av samhället vilket även omfattar genusdimensioner. Arbetet vid definition, initiering och utförande av projekt ska bedrivas på ett sådant sätt att dimensioner avseende genus, jämställdhet och jämlikhet beaktas och inkluderas.

Verksamhetens förmåga att inkludera genusdimensioner följs upp för uppdrag av större omfattning (över ca 250 timmar i omfattning) genom SDG-analys avseende mål 5 av de Globala hållbarhetsmålen med fokus på delmålen 5.1, 5.5, 5.B samt mål 10 med fokus på delmål 10.2.

#### *Mål 5: JÄMSTÄLLDHET*

##### *5.1 UTROTA DISKRIMINERING AV KVINNOR OCH FLICKOR*

Avskaffa alla former av diskriminering av alla kvinnor och flickor överallt.

##### *5.5 SÄKERSTÄLL FULLT DELTAGANDE FÖR KVINNOR I LEDARSKAP OCH BESLUTSFATTANDE*

Tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer i det politiska, ekonomiska och offentliga livet.

##### *5.B STÄRK KVINNORS ROLL MED HJÄLP AV TEKNIK*

Öka användningen av gynnsam teknik, i synnerhet informations- och kommunikationsteknik, för att främja kvinnors egenmakt.

*Mål 10: Minskad ojämlikhet*

**10.2 FRÄMJA SOCIAL, EKONOMISK OCH POLITISK INKLUDERING**

Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.