

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter		Sida 1 (13)
Utarbetad av: Arbetsmiljökommittén	Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2023-06-01

Plan för lika rättigheter och möjligheter



Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter		Sida 2 (13)
Utarbetad av: Arbetsmiljökommittén	Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2023-06-01

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Förbudet mot diskriminering enligt diskrimineringslagen gäller i princip alla samhällsområden och för samtliga sju ovanstående diskrimineringsgrunder.

Chalmers Industritekniks grund är alla människors lika värde. Alla verksamheter inom koncernen ska präglas av jämställdhet, mångfald och likabehandling. Respekt för varje individ och en insikt om alla människors lika värde skapar ett bra arbetsklimat. Vi ska erbjuda alla samma möjligheter i arbetet oavsett anställningsform, kön, ålder, funktionsnedsättning, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

Övergripande mål

Inom Chalmers Industriteknik ska vi ha ett förhållningssätt där människors likheter och olikheter tas tillvara. Alla ska behandlas med respekt och ha lika rättigheter och skyldigheter i arbetet. Vi ska arbeta med aktiva åtgärder och bedriva ett förebyggande och systematiskt arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter.

På Chalmers Industriteknik vill vi tillvarata och värdesätta olikheter hos oss själva och vår omvärld för att främja god service, effektivitet och utveckling av vår verksamhet.

Chalmers Industriteknik ska vara en arbetsplats som alla ska känna stolthet över och vi ska vara ett attraktivt alternativ för människor med olika erfarenheter och bakgrund.

Ansvarsfördelning

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.

HR tillsammans med närmsta chef har det direkta ansvaret för att jämställdhets-/mångfalds- och likabehandlingsfrågorna integreras på arbetsplatserna.

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.

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter		Sida 3 (13)
Utarbetad av: Arbetsmiljökommittén	Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2023-06-01

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. Kännedom, kunskap och medvetenhet

Mål:

Alla chefer och medarbetare ska känna till och ha kunskap om Chalmers Industritekniks plan för lika rättigheter och möjligheter samt verka för jämställdhet, mångfald och en inkluderande kultur inom koncernen Chalmers Industriteknik.

Förväntade effekter:

Gemensamma värderingar och normer skapar en inkluderande arbetsplats. Samma bemötande ges till alla människor och medarbetare, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Aktivitet:	Ansvar:
Frågorna om jämställdhet, mångfald och likabehandling ska kontinuerligt tas upp i samverkansgrupper (arbetsmiljökommitté), på arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal.	Arbetsmiljökommitté / HR / Skyddsombud Närmaste chef
Medarbetarna har möjlighet att ta ställning till frågor om jämställdhet och likabehandling som tas upp i den årliga medarbetarenkäten.	Ledning

Uppföljning sker genom:

Jämställhets- och arbetsmiljöfrågor är en stående punkt på ledningsgruppens månatliga agendor där HR rapporterar för att säkerställa att dessa frågor regelbundet ges utrymme och fokus. Vid behov belyser ledning dessa frågor och aktiviteter vid kvartalsmöten.

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter		Sida 4 (13)
Utarbetad av: Arbetsmiljökommittén	Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2023-06-01

Alla nyanställda ska ta del av vår Plan för lika rättigheter och möjligheter som del av introduktionen.

Planen ska revideras årligen för att arbeta med aktiva åtgärder i förebyggande syften. Detta delges via vårt intranät för att sprida kännedom, kunskap och medvetenhet i verksamheten.

2. Arbetsförhållanden

Mål:

Chalmers Industriteknik ska aktivt arbeta för att se till att arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett diskrimineringsgrund. Vi ska också arbeta aktivt för att främja ett hållbart arbetsliv där en välfungerande balans ska finnas mellan arbetsliv och privatliv. Vidare strävar arbetsgivaren efter att uppnå ett hållbart arbete som kännetecknas av jämlik tillgång till nödvändiga resurser.

I vår årliga medarbetarenkät är den koncerngemensamma målsättningen att inget indexvärde ska vara lägre än 70 (skala 0–100).

Förväntade effekter:

Alla anställda arbetar i goda arbetsförhållanden både fysiskt och psykosocialt. Ingen anställd ska missgynnas av arbetsklimatet eller anställningsformerna.

Aktivitet:	Ansvar:
Arbeta för att det inte finns något i arbetets organisation och arbetsmiljö som hindrar framtida anställningar av personer baserat på diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen, t.ex. diskriminerande regler kring klädsel eller kränkande jargong.	Närmaste chef
Arbeta för att erbjuda och främja önskad sysselsättningsgrad.	Närmaste chef
Årligen återkommande medarbetarenkät.	HR
Årliga medarbetarsamtal som omfattar direkta frågor avseende arbetsmiljö inklusive	Närmaste chef

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter		Sida 5 (13)
Utarbetad av: Arbetsmiljökommittén	Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2023-06-01

arbetsförhållanden och balans mellan arbetsliv och privatliv.	
--	--

Uppföljning sker genom:

Chalmers Industriteknik arbetar efter Arbetsmiljölagen (AML) samt tillhörande föreskrifter som berör vår arbetsmiljö. I vårt ledningssystem samt intranät finns stöd till medarbetare och chefer hur de ska arbeta för att följa arbetsmiljölagen, dess föreskrifter samt företagets arbetsmiljöpolicy. Detta arbete följs upp löpande under verksamhetsåret.

Arbetsmiljökommittén arbetar systematiskt med arbetsmiljöfrågor för verksamheten. Jämställdhet och mångfald är del av detta arbete och ev. tillbud tas upp, hanteras och åtgärdas vid behov. Arbetsmiljökommittén träffas löpande under året.

Medarbetarsamtal sker på individnivå för att kunna ta del av varje individs upplevelse av dennes arbetsförhållanden.

Systematisk analys på företagsnivå av medarbetarenkäten och där indexvärde lägre än 70 av totalt 100 resulterar i en åtgärdsanalys och åtgärdsplan.

Identifierade frågeställningar från medarbetarenkät och andra forum där medarbetare lyfter frågor om arbetsförhållanden (t.ex. medarbetarsamtal) analyseras av ledningsgruppen med stöd från HR med syfte att ta fram en handlingsplan. Frågeställningar följs upp vid medarbetarsamtal, dedikerade aktiviteter och diskussioner.

3. Lön och andra anställningsvillkor

Mål:

Skillnader i lönesättning och löneförmåner beaktas och åtgärdas utifrån alla diskrimineringsgrunder.

Vi verkar för att det inte ska finnas något lönegap mellan kvinnor och män anställda hos Chalmers Industriteknik efter hänsynstagande till lika och likvärdiga arbeten.

Förväntade effekter:

Jämställdhetsperspektivet genomsyrar löneprocessen och lönesättning sker utan diskriminering.

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter		Sida 6 (13)
Utarbetad av: Arbetsmiljökommittén	Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2023-06-01

Aktivitet:	Ansvar:
Utvärdering och uppföljning av lönenivåer för kvinnor och män (lönekartläggning) ska göras inför årlig löneöversyn.	HR
Medarbetare som är föräldralediga eller långtidssjukskrivna ska inte missgynnas.	Närmaste chef
Medvetet arbeta för att åtgärda löneskillnader som kan hänföras någon av diskrimineringsgrunderna eller annan osaklig löneskillnad.	Närmaste chef, HR och VD
Vid nyanställning ska lönesättning ske utan diskriminering och i linje med vår interna lönestruktur baserat på kompetens, kunskap och erfarenhet.	Närmaste chef och HR
Lönesättning i dialog mellan chef och medarbetare.	Närmaste chef

Uppföljning sker genom:

En årlig lönekartläggning utförs där syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön avseende könsfördelning i olika befattningar samt avseende lönestruktur.

4. Föräldraskap och förvärvsarbete

Mål:

Chalmers Industriteknik ska vara en attraktiv arbetsplats där alla medarbetare kan förena arbete och föräldraskap. Vi ska ha ett öppet och flexibelt arbetsklimat för att underlätta för medarbetare som blir föräldrar eller har barn.

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter		Sida 7 (13)
Utarbetad av: Arbetsmiljökommittén	Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2023-06-01

Förväntade effekter:

Fler kvinnor och män ska uppleva att de kan förena arbete och föräldraskap. Vi stödjer ett jämställt uttag av föräldraledighet och VAB bland alla anställda. Medarbetaren ska uppleva att denne är inkluderad i företaget och sin arbetsgrupp även under föräldraledigheten, oavsett kön.

Aktivitet:	Ansvar:
Interna möten och utbildningar ska så långt som det är möjligt förläggas på tid och plats som också passar föräldrar med förväntat omsorgsansvar för barn.	Närmaste chef
Minst en gång under verksamhetsåret belyses om medarbetarna upplever att arbetsgivaren skapar förutsättningar för att förena föräldraskap och förvärvsarbete.	Närmaste chef
Föräldraledighet tillgodoses i möjligaste mån efter förälders önskemål. Flexitid kan användas för ytterligare flexibilitet i arbetstiden.	Närmaste chef
Medarbetare med barn under 8 år har rätt att förkorta sin ordinarie arbetstid med upp till en fjärdedel. Den med barn under 18 månader har rätt att vara helt ledig från arbetet.	Närmaste chef
Föräldralediga ska alltid bjudas in till större interna aktiviteter och tillställningar.	Närmaste chef

Uppföljning sker genom:

Medarbetarenkät utförs varje år där vi bland annat får en indikation på hur medarbetarna upplever balansen mellan arbete och privatliv.

Medarbetarsamtal sker på individnivå för att kunna ta del av varje individs upplevelse av hur vi som arbetsgivare har tillgodosett just dennes behov av förenat arbete och föräldraskap.

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter		Sida 8 (13)
Utarbetad av: Arbetsmiljökommittén	Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2023-06-01

Vid ansökan om föräldraledighet sker en dialog med ansvarig chef och medarbetare. Där upprättas en individuell plan med hänsyn till schema och arbetsuppgifter utifrån den önskade sysselsättningsgraden och/eller plan för återgång till arbetet efter 100% föräldraledighet.

5. Inga trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling

Mål:

Chalmers Industriteknik ska vara en arbetsplats fri från trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och alla former av kränkande särbehandling.

Förväntade effekter:

Trakasserier tas på största allvar vid alla arbetsplatser inom koncernen, så att alla känner sig trygga att anmäla trakasserier. Ett aktivt arbete att motverka sexuella och andra trakasserier samt kränkande särbehandling och repressalier är en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Aktivitet:	Ansvar:
<p>Alla chefer ska genomgå en grundutbildning i arbetsmiljö och jämställdhetsfrågor samt arbetsrättslagar, vilken även ska innefatta trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling.</p> <p>En lättare variant av utbildning ska vara tillgänglig för alla medarbetare.</p>	HR
<p>Utbildning och diskussion för att förebygga, samt avstämning vid t.ex. medarbetarsamtal, gruppmöten, samverkansgrupper, planeringsdagar att det inte förekommer kränkningar, repressalier eller trakasserier i någon form.</p>	Närmaste chef Arbetsmiljökommitté

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter		Sida 9 (13)
Utarbetad av: Arbetsmiljökommittén	Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2023-06-01

Kontinuerligt arbeta med kommunikation och bemötande. Medvetandegöra varandra om vad som är trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling.	Medarbetare
Synliggöra och informera om handlingsplan vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.	HR

Uppföljning sker genom:

Medarbetarenkäten utförs årligen och där frågan kring trakasserier och kränkande särbehandling ställs.

Arbetsmiljökommittén fungerar som en "termometer" för att fånga upp tidiga signaler på ohälsa som konsekvens av upplevd särbehandling och/eller kränkning. Tillbudsansmälningar som berör detta behandlas som övriga tillbud i arbetsmiljökommittén och åtgärder sker omedelbart om behov finns.

I vår Handlingsplan vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier finns tydliga riktlinjer för hur vi arbetar i dessa frågor.

6. Rekrytering och befordran samt främjande av en jämn könsfördelning

Mål:

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

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

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter		Sida 10 (13)
Utarbetad av: Arbetsmiljökommittén	Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2023-06-01

Chalmers Industriteknik arbetar aktivt för en hållbar utveckling av samhället vilket även omfattar genusdimensioner. Genusdimensionerna är en viktig aspekt utifrån de flesta av våra uppdrag vilket motiverar att sträva efter jämlik representation av kön i såväl bolaget som helhet som på gruppnivå.

Förväntade effekter:

Chalmers Industriteknik har en kompetensbaserad rekryteringsprocess som inte diskriminerar i något steg och uppmuntrar till mångfald.

Aktivitet:	Ansvar:
Vid varje rekryteringstillfälle ska urvals- och intervjugruppen sträva efter att bestå av både män och kvinnor.	Rekryterande chef och HR
Vid rekrytering ska vi i möjligaste mån verka för att bryta könssegregering på arbetsplatsen.	Rekryterande chef och HR
Vid varje rekryteringstillfälle ska annons och urval bidra till att arbetsplatsen ska spegla samhället vad gäller mångfald.	Rekryterande chef och HR
Processen vid tillsättning av ledarroller ska präglas av transparens och god förankring i verksamheten.	Ledning och HR
En årlig lönekartläggning genomförs för att analysera verksamhetens alla delar avseende jämställdhetsaspekter i olika befattningar samt avseende lönestruktur. Lönekartläggningen används även som underlag till lönesättning vid externa och interna rekryteringar utifrån den sökta kompetensprofilen.	Ledning och HR

Uppföljning sker genom:

För att säkerställa en bred rekryteringsbas samt en inkluderande rekryteringsprocess beskrivs inför varje nyrekrytering i första hand 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.

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter		Sida 11 (13)
Utarbetad av: Arbetsmiljökommittén	Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2023-06-01

Rekryteringsprocessen inkluderar dessutom bevakning av jäv samt support från en tredje person, till exempel HR, en kollega eller närmaste chef under intervju- och selekteringsfasen. Vid tillsvidareanställningar involveras alltid VD i respektive bolag innan beslut om anställning fattas.

Arbetet vid definition, initiering och utförande av projekt bedrivs på ett sådant sätt att dimensioner avseende genus, jämställdhet och jämlikhet beaktas och inkluderas. Förmågan att inkludera genusdimensioner följs upp på för uppdrag av större omfattning (>250hr).

7. Utbildning och kompetensutveckling

Mål:

Chalmers Industriteknik arbetar för att alla arbetstagare får möjlighet till kompetensutveckling oavsett diskrimineringsgrund.

Förväntad effekt:

Alla anställda oavsett diskrimineringsbakgrund får kompetensutveckling och kunskapsöverföring på ett likvärdigt sätt.

Aktivitet:	Ansvar:
Vid årligt medarbetarsamtal planeras kompetensutveckling utifrån medarbetarens individuella behov och önskemål.	Närmaste chef
Regelbundna interna presentationer om pågående projekt, samarbeten, aktiviteter och nätverk, inklusive externa gäster/expert, för internt erfarenhets- och kunskapsutbyte.	Ledning

Uppföljning sker genom:

Medarbetarsamtal med individuella mål och kompetensutvecklingsplan.

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter		Sida 12 (13)
Utarbetad av: Arbetsmiljökommittén	Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2023-06-01

8. Personal- och verksamhetsutveckling

Mål:

Chalmers Industriteknik ska beakta jämställdhets-, mångfalds och likabehandlingsfrågorna i all planering, genomförande och vid utvärdering av verksamheten.

Förväntade effekter:

På Chalmers Industriteknik tillvaratar och värdesätter vi olikheter hos oss själva och vår omvärld för att främja god service, effektivitet och förnyelse av vår verksamhet.

Aktivitet:	Ansvar:
En dialog om jämställdhets- och mångfald och likabehandlingsfrågor ska vara en del av den fortlöpande personal- och verksamhetsutvecklingen.	Ledning, HR, gruppchefer och medarbetare

Uppföljning:

Koncernens Plan för lika rättigheter och möjligheter utvärderas en gång per år.

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter		Sida 13 (13)
Utarbetad av: Arbetsmiljökommittén	Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2023-06-01

Definitioner

Jämställdhet

Att alla människor oavsett kön har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Mångfald

Den bredd av olikheter som finns bland människor såsom kön, ålder, sexuell läggning, hudfärg, social bakgrund, religiös bakgrund, funktionsnedsättning, kompetens, erfarenheter, mm.

Diskriminering

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet, ålder eller funktionsnedsättning.

Trakasserier

Uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier

Beteende av sexuell natur som kränker någons värdighet. Beteendet kan vara både verbalt, icke-verbalt och fysiskt, till exempel bilder eller sms av sexuell natur, fysisk kontakt i form av tafsningar, ovälkomna komplimanger, närgångna blickar och sexuella anspelningar. Handlingarna betraktas som sexuella trakasserier när de är ovälkomna av den som blir utsatt för dem.

Repressalier

När en person blir utsatt för bestraffning eller dåligt bemötande som reaktion på att personen har påtalat eller anmält diskriminering.

Kränkande särbehandling

Handlingar och beteenden som kränker en persons integritet och värdighet. Detta skiljer sig från konstruktiv kritik.

Könsöverskridande identitet

Att en individ inte identifierar sig som en man eller kvinna eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Funktionsnedsättning

En begränsning av en persons av fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.