



PLAN FÖR LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

2024 / 2025

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter	Sida 2 (13)
Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2024-05-01

Innehållsförteckning

1 Förord	3
2 Plan för lika rättigheter och möjligheter	4
2.1 Diskrimineringslagens ändamål.....	4
2.2 Innebörd av aktiva åtgärder	4
2.3 Chalmers Industritekniks inriktning och målsättning.....	4
2.4 Ansvar, kännedom och kunskap	5
2.5 Budget	5
3 Summering av genomfört arbete.....	6
3.1 Kommande insatser	6
4 Aktiva åtgärder	7
4.1 Arbetsförhållanden	7
4.2 Lön och andra anställningsvillkor	8
4.3 Rekrytering och befordran	9
4.4 Utbildning och kompetensutveckling	10
4.5 Föräldraskap och arbete.....	11
5 Uppföljning av planen som helhet	12
Bilaga 1. Definitioner	13

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter	Sida 3 (13)
Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2024-05-01

1 Förord

Alla människors rätt till likabehandling är en grundläggande värdering inom Chalmers Industriteknik. Jämställdhetsarbetet är och ska vara en naturlig del i verksamhetsutvecklingen och ska leda till en god arbetsmiljö där alla medarbetare respekterar varandra.

Att människor är olika, och tillåts vara det, är betydelsefullt för kreativiteten, effektiviteten och utvecklingen i verksamheten.

Den här planen för lika rättigheter och möjligheter gäller för Chalmers Industriteknik. Planen har tagits fram i samverkan med representanter inom verksamheten och skyddsombud.

Denna plan relaterar till och går i linje med Chalmers Industritekniks övriga policys, uppförandekod och värderingar.

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter	Sida 4 (13)
Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2024-05-01

2 Plan för lika rättigheter och möjligheter

Enligt diskrimineringslagens § 3 (2016:828) ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder, vilket innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt punkt 1–3.

2.1 Diskrimineringslagens ändamål

Lagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja allas lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt möjligheter till utveckling i arbete.

2.2 Innebörd av aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

2.3 Chalmers Industritekniks inriktning och målsättning

Chalmers Industritekniks grundsyn är alla människors lika värde. Alla verksamheter inom koncernen ska präglas av jämställdhet, mångfald och likabehandling. Vi ska 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.

Arbete för mångfald ser vi som en förutsättning för utveckling av vår verksamhet och hög kvalitet på våra uppdrag och leveranser. Chalmers Industriteknik ska vara en attraktiv arbetsplats för människor med olika erfarenheter och bakgrund.

Arbete med aktiva åtgärder på följande områden ingår i Chalmers Industritekniks plan för lika rättigheter och möjligheter (se kapitel 4 nedan):

- Arbetsförhållanden
- Lön och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och kompetensutveckling
- Föräldraskap och arbete

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter	Sida 5 (13)
Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2024-05-01

2.4 Ansvar, kännedom och kunskap

VD i respektive bolag har det yttersta ansvaret för att lagar och förordningar efterlevs i verksamheten samt att planen för lika rättigheter och möjligheter och dess prioriterade områden är väl kända i verksamheten.

HR tillsammans med personalledande chefer har ansvar för att jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsfrågor integreras i det operativa och strategiska arbetet.

Varje medarbetare vid Chalmers Industriteknik bär ansvar för att bidra till en inkluderande arbetsmiljö vilket innebär att behandla kollegor och samarbetspartners med respekt, motverka diskriminering och främja likabehandling av alla.

Alla som verkar inom Chalmers Industriteknik ska känna till vår plan för lika rättigheter och möjligheter och veta vad som står i den. Frågor om jämställdhet, mångfald och likabehandling ska kontinuerligt tas upp i samverkansgrupper (t.ex. arbetsmiljökommitté), på arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal. Via vårt intranät delas information och uppdateringar för medarbetarnas kännedom, kunskap och medvetenhet. Vid behov görs extra insatser inom området.

2.5 Budget

VD ansvarar för att tillräckliga resurser i form av medel och tid finns i alla organisatoriska enheter i verksamheten för att möjliggöra och bedriva ett aktivt jämställdhets- och likabehandlingsarbete.

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter	Sida 6 (13)
Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2024-05-01

3 Summering av genomfört arbete

Under verksamhetsåret 2023 och första kvartalet 2024 har det kontinuerliga arbetet för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter inneburit och visat följande:

- Vi fortsätter att ha en jämn könsfördelning (nära 50 / 50) av anställda inom koncernen, både inom utförande verksamhet och i ledarskapsbefattningar.
- Vi har en bred mångfald vad gäller antalet olika nationaliteter (ca 20 st).
- Vi har haft en fortsatt låg personalomsättning (<10%).
- Rekryteringsprocesser som har genomförts har haft en mångfald vad gäller urval av kandidater och tillsatta tjänster. Två medarbetare har klivit in i chefsroller.
- Vi har fortsatt med våra veckovisa träffar för kunskapsdelning och gjort insatser för att utveckla vår värdegrund.
- Resultatet från medarbetarenkäten hade ett genomsnittligt index på >70 (av 100). Det är positivt men visar också på utrymme för förbättringar. Specifika områden och frågor har diskuterats på verksamhets- och gruppnivå och handlingsplaner har tagits fram.
- Vi har introducerat ett rekryteringsverktyg som möjliggör en bättre kompetensbaserad urvalsprocess.
- En lönekartläggning har genomförts och den påvisade inga oskäligena löneskillnader mellan män och kvinnor.

3.1 Kommande insatser

Det pågår ett fortsatt arbete för att arbeta mer systematiskt med vår strategiska kompetensförsörjning, som ligger i fokus för 2024. Detta är en process för att arbeta med vår personal i kompetensförsörjningens olika steg - attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla.

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter	Sida 7 (13)
Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2024-05-01

4 Aktiva åtgärder

I det här kapitlet beskrivs områdena för aktiva åtgärder mer detaljerat.

4.1 Arbetsförhållanden

Mål

- Den fysiska arbetsmiljön ska vara utformad så att alla medarbetare, oavsett diskrimineringsgrund, kan utföra sitt arbete på ett säkert sätt.
- Aktivt arbeta för att främja ett hållbart arbetsliv där en välfungerande balans ska finnas mellan arbetsliv och privatliv.
- Uppnå ett hållbart arbete som kännetecknas av jämlik tillgång till nödvändiga resurser.
- Chalmers Industriteknik ska vara en arbetsplats fri från trakasserier, sexuella trakasserier, och alla former av kränkande särbehandling.

Aktivitet / åtgärder	Ansvarig
Granska, åtgärda och följa upp den fysiska och psykosociala arbetsmiljön i medarbetarsamtalen och uppföljande enskilda samtal.	Närmaste chef
Granska, åtgärda och följa upp den fysiska och psykosociala arbetsmiljön i gruppmöten.	Närmaste chef
Arbeta för att erbjuda och främja önskad sysselsättningsgrad.	Närmsta chef
Följa upp, diskutera och arbeta med resultaten i årliga medarbetarenkäten tillsammans med arbetsgrupp. Ta fram ev. handlingsplan och aktiviteter för identifierade frågeställningar.	Närmaste chef
Genomföra verksamhetsgemensamma aktiviteter med fokus kultur och värdegrund.	HR / VD
Årlig skydds rond vad gäller den fysiska arbetsmiljön.	Arbetsmiljökommitté

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter	Sida 8 (13)
Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2024-05-01

Uppföljning sker genom:

- att vi uppmärksammar trender och avvikelser över tid i resultat av den årliga medarbetarenkäten. Systematisk analys görs på verksamhets- och gruppnivå där indexvärde lägre än 70 av totalt 100 resulterar i en åtgärdsanalys och handlingsplan.
- identifierade frågeställningar från medarbetarenkät och andra forum där medarbetare lyfter frågor om arbetsförhållanden (t.ex. medarbetarsamtal) och som utreds av ledningsgruppen med stöd från HR, med syfte att ta fram en handlingsplan. Frågeställningar följs upp vid medarbetarsamtal, dedikerade aktiviteter och diskussioner.
- att chefer och medbetare löpande påminns om det stöd och de verktyg som finns inom verksamheten för att arbeta med frågor som rör arbetsförhållanden. Information om detta tillgängliggörs på intranätet på ändamålsenligt sätt och uppdateras löpande.
- vårt systematiska arbetsmiljöarbete i Arbetsmiljökommittén, inkl. månatliga möten. Arbetsmiljökommittén fungerar som en "termometer" för att fånga upp tidiga signaler på ohälsa eller oskäliga arbetsförhållanden. Vi har även en samverkansgrupp med medarbetarrepresentanter som träffas kvartalsvis, där vi för dialog om bl.a. arbetsförhållanden.
- medarbetarsamtal på individnivå som lyfter individens upplevelse av arbetsförhållanden.
- identifierade frågeställningar från medarbetarenkät och andra forum där medarbetare lyfter frågor om arbetsförhållanden utreds av ledningsgruppen med stöd från HR för att ta fram en handlingsplan. Frågeställningar följs upp vid medarbetarsamtal samt dedikerade aktiviteter och diskussioner.

4.2 Lön och andra anställningsvillkor

Mål

- Att alla medarbetare ska ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete och att eventuella skillnader enbart ska kunna hänvisas till ingångslön (marknaden vid den tidpunkten) och erfarenhet.
- Skillnader i lönesättning och löneförmåner ska beaktas utifrån alla diskrimineringsgrunder och åtgärdas i förekommande fall.

Aktivitet / åtgärder	Ansvarig
Utreda att varje medarbetare ligger rätt lönemässigt utifrån sin roll.	HR med VD
Genomföra en lönekartläggning för att säkerställa att det inte finns en lönepolitik som diskriminerar män eller kvinnor som grupp.	HR
Arbeta för att åtgärda löneskillnader som kan hänföras någon av diskrimineringsgrunderna	Närmaste chef med VD och HR

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter	Sida 9 (13)
Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2024-05-01

eller annan osaklig löneskillnad i kommande lönerevision.	
Vid nyanställning ska lönesättning ske utan diskriminering och i linje med vår interna lönestruktur baserat på kompetens, kunskap och erfarenhet.	Närmaste chef och HR

Uppföljning sker genom:

- En årlig lönekartläggning utförs med syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och löneförmåner. Detta avser könsfördelning i olika befattningar samt lönestruktur.

4.3 Rekrytering och befordran

Mål

- Att aktivt arbeta för att inkludera jämställdhetsperspektiv och likabehandling i processer för rekryteringar, befordran och karriärutveckling. Det innebär bland annat att rekryteringar och befordringar ska ske utifrån sakliga grunder med likvärdiga möjligheter.
- Att aktivt sträva efter en god balans mellan könen i ledarskapsroller och likaså i andra roller i verksamheten.
- Att aktivt medvetandegöra genusdimensioner som en grundläggande del i en hållbar utveckling av samhället. Genus är en viktig aspekt i de flesta av våra uppdrag vilket motiverar att sträva efter jämlik representation av kön i såväl bolaget som helhet som på gruppnivå.

Aktivitet / åtgärder	Ansvarig
Kravprofil och jobbbannonser ska utformas utifrån kompetensbehovet och skrivas på ett inkluderande sätt, för att främja mångfald bland kandidaterna.	Rekryterande chef med HR
Urvalsprocessen ska, så långt som det är möjligt, säkerställa att det finns en mångfald bland kandidaterna.	Rekryterande chef med HR
Processen vid tillsättning av ledarroller ska präglas av transparens och god förankring i verksamheten.	Ledning och HR
Demografisk bakgrund döljs från rekryteringsverktyget, där det är möjligt.	HR med rekryterande chef

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter	Sida 10 (13)
Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2024-05-01

SDG-analys ska genomföras vid uppdrag av större omfattning.	Alla inom verksamheten
---	------------------------

Uppföljning sker genom:

- att rekryteringsprocesserna alltid inkluderar flera parter från verksamheten och stöd från HR för att säkerställa att processen hanteras på rätt sätt och bevakning av exempelvis jäv. Vid tillsvidareanställningar involveras alltid VD i respektive bolag innan beslut om anställning fattas.
- SDG-analys följs upp i verksamhetens kvalitets- och målstyrning på årsbasis och visar verksamhetens förmåga att inkludera genusdimensioner, vilket även kan kopplas till hur genusdimensionerna av rekrytering och befordran sett ut.

4.4 Utbildning och kompetensutveckling

Mål

- Att medarbetare ska ges samma möjligheter till utbildning/kompetensutveckling, befordran samt utveckling i arbetet.
- Att vara en lärande organisation där kompetensutveckling och kompetensöverföring sker på ett kontinuerligt och ändamålsenligt sätt.

Aktivitet / åtgärder	Ansvarig
Medarbetarsamtalet ska inkludera en dialog om önskemål om vidareutveckling / behov av kompetensutvecklande insatser med tillika handlingsplan och mål. Följs upp löpande.	Närmaste chef med medarbetare
Interna presentationer för alla medarbetare om pågående projekt, samarbeten, aktiviteter och nätverk, inklusive externa gäster/experten, för internt erfarenhets- och kunskapsutbyte.	Alla inom verksamheten; olika ansvar för olika delar (initiering, genomförande, etc).

Uppföljning sker genom:

- återkommande medarbetarsamtal som alltid inkluderar dialog om individuella mål och kompetensutvecklingsplan.
- presentationsmaterial, länkar och annan information som ges vid regelbundna fredagsfika gör löpande tillgängligt på intranätet för alla medarbetare.

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter	Sida 11 (13)
Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2024-05-01

4.5 Föräldraskap och arbete

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 ska bli föräldrar eller har barn.
- Ingen ska missgynnas på grund av föräldraledighet när det gäller karriärutveckling, löneutveckling eller annan utveckling inom verksamheten.

Aktivitet / åtgärder	Ansvarig
Planerade möten och utbildningar ska så långt som det är möjligt förläggas på tid och plats som också passar föräldrar med förväntat omsorgsansvar för barn.	Alla inom verksamheten
Föräldralediga ska två månader innan återgång till aktiv tjänst kallas till samtal av närmaste chef för att förbereda återgång i arbete.	Närmaste chef
Föräldralediga ska likt övriga anställda omfattas av hela lönerevisionsprocessen, bjudas in till samtal och ha möjlighet att ta del av samma information.	Närmaste chef
Vid lönerevision ska lönesättande chef basera bedömning utifrån prestationer när medarbetaren varit i arbete (historiskt), och inte på att prestationen under föräldraledighet inte kunnat bedömas.	Närmaste chef (med ev. stöd av HR)
Föräldraledighet tillgodoses i möjligaste mån efter förälders önskemål. Flexitid kan användas för ytterligare flexibilitet i arbetstiden.	Närmaste chef
Föräldralediga ska bjudas in till verksamhetsgemensamma aktiviteter så som informationsmöten, gruppmöten, sociala aktiviteter och utbildningar samt ges tillgång till information (mejl / intranät). Den föräldraledige avgör själv graden av sin delaktighet.	Närmaste chef

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter	Sida 12 (13)
Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2024-05-01

Uppföljning sker genom:

- Att analysera resultat från den årliga medarbetarenkäten som belyser och ger indikation på hur medarbetarna upplever balansen mellan arbete och privatliv.
- Att fånga upp den individuella upplevelsen av att kombinera föräldraskap och arbete i det årliga medarbetarsamtalet.
- Att det vid ansökan om föräldraledighet 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 Uppföljning av planen som helhet

Planen följs upp varje år av HR och arbetsmiljökommittén som varit med och tagit fram aktiviteterna. Vid uppföljning kan revideringar och tillägg göras, beroende på hur verksamhetens behov ser ut just då. Ytterst ansvarig för att följa upp planen är VD tillsammans med HR.

Dokumentnamn: Plan för lika rättigheter och möjligheter	Sida 13 (13)
Godkänd av: Golaleh Ebrahimpur, VD	Gäller från: 2024-05-01

Bilaga 1. Definitioner

Jämställdhet

Att alla människor har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter och att det råder villkor som möjliggör att detta kan tillgodoses, efterlevas och upprätthållas.

Mångfald

Den bredd av olikheter som finns i en grupp av 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.