



CHALMERS



Skulpturen "Att se sig själv i andra" av konstnär Emma Ströde

Jämställdhets- och lika villkorsplan

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, Sverige 2022
www.chalmers.se

Innehåll

Bakgrund.....	3
Introduktion.....	3
Syfte.....	3
Jämställdhetsintegrering och jämställdhetspolitiska mål	4
Avtal med staten	4
Diskrimineringslagen.....	5
Gender Equality Plan (GEP).....	5
Gender Initiative for Excellence (GENIE)	6
Chalmers styrdokument	6
Avsatta resurser med expertis inom jämställdhetsområdet.....	6
Jämställdhet och lika villkor - hur hänger det ihop?	7
Mål och strategier.....	0
Ansvar och uppföljning	10

Bakgrund

Introduktion

Chalmers är ett tekniskt universitet med en tydlig grundidé: verksamhetens överordnade fokus ska vara alla människors gemensamma framtid och att tillsammans med andra aktörer möta samtidens komplexa, globala samhällsutmaningar. Chalmers vill på ett engagerat, innovativt och banbrytande sätt möta människans behov av ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet och vara en förebild internationellt. Verksamheten bidrar till FN:s hållbarhetsmål, Agenda 2030, lokalt och globalt.

Universitetet eftersträvar en miljö präglad av jämlikhet i syfte att vara attraktiv för breda grupper av såväl studenter som medarbetare. Kompetenta personer ska inte välja bort Chalmers till förmån för andra lärosäten och arbetsgivare. Ett aktivt arbete för att öka jämställdhet och mångfald vid rekrytering av studenter och medarbetare är avgörande då en bred bas ökar möjligheterna till högre kvalitet i verksamheten. Miljön på Chalmers ska skapa förutsättningar för kreativitet, engagemang och nyfikenhet. Detta bidrar till att vara ett trovärdigt och attraktivt universitet i tiden. 1

Som lärosäte och aktiv samhällsaktör i Sverige, behöver Chalmers på flera sätt arbeta med jämställdhet och lika villkor. Detta dokument kopplar samman Chalmers vision, prioriterade verksamhetsutveckling och stiftelseinitiativet Genie med de lagkrav, avtal och förväntningar som ställs på universitetet gällande jämställdhet och lika villkor. De huvudsakliga är:

- Diskrimineringslagen 2008:567
- De jämställdhetspolitiska delmålen
- Chalmers avtal med staten
- Kriterier för Gender Equality Plan (GEP) enligt Horizon Europe
- FN:s Agenda 2030

De mål, problemformuleringar och strategier som återfinns i denna plan har samtliga sitt ursprung i ovanstående. Målen som är kopplade till Diskrimineringslagen, avtalet med staten och jämställdhetsintegrering samt stiftelsesatsningen Genie är inte nya för Chalmers, men är nu i denna plan samlade. Kriterierna som Horizon Europe ställer på universitetet är nya från år 2022.

Syfte

Syftet med denna plan är att Chalmers som organisation ska få en samlad överblick av de övergripande målen och dess grunder. Målen anger riktningen för verksamheten och verkar därigenom som stöd i arbetet med att utveckla organisation och processer.

Planens syftar även till att organisationens olika delar lättare ska kunna kartlägga sin verksamhet i förhållande till målen och därigenom identifiera förbättringsområden för att möta lagstadgade och avtalade mål och inte minst, utveckla verksamheten för en inkluderande och jämlik miljö.

Jämställdhetsintegrering och jämställdhetspolitiska mål

Sveriges regering har sex jämställdhetspolitiska mål. Huvudstrategin för att uppnå dessa är jämställdhetsintegrering och svenska myndigheter, offentliga aktörer inklusive universitet och högskolor har i uppdrag att jämställdhetsintegrera, i det interna arbetet såväl som utåt i sina samhällsfunktioner. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i all politik som påverkar människors villkor, så att alla kvinnor och män, flickor och pojkar kan leva jämställda liv.

Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med och beaktas i det dagliga arbetet, i alla delar av processer som all planering, genomförande och uppföljning och drivs av de personer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Jämställdhetsintegrering behöver ta sikte på att förändra de maktstrukturer som ger diskriminerande effekter för kvinnor och män som grupper. Det betyder att begränsande normer och informella maktstrukturer ska problematiseras och utmanas i grunden och verksamheten analyseras på ett sätt som synliggör var och hur ojämställdheter uppstår, vilka uttryck de tar sig och orsakerna till dessa. Först när problemen är identifierade kan insatser för att komma till rätta med dem formuleras.

Avtal med staten

När Chalmers överfördes till stiftelseform 1994 slöts ett långsiktigt ramavtal mellan Chalmers och staten om utbildning och forskning. Varje år sluts ett underavtal till detta som innehåller uppdraget om jämställdhetsintegrering.

Enligt det årliga avtalet med staten ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid beaktas i Chalmers verksamhet. Chalmers ska fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen samt i frågor om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Arbetet med jämställdhetsintegrering ska fortsätta utifrån en individuell plan där utvecklingsbehov, mål och aktiviteter konkretiseras samt innehålla en beskrivning på vilket sätt jämställdhet ska integreras i den ordinarie verksamheten, bland annat i befintliga styrprocesser. Chalmers ska också redovisa hur jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningsmedel. Redovisning av åtgärder och resultat utifrån planen ska ske i årsredovisningen. Redogörelsen ska koppla relevanta delar av arbetet till FN:s Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling. Årsredovisningen lämnas till Utrikesdepartementet.

Avtalet reglerar även att Chalmers aktivt ska främja och bredda rekryteringen till utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. Särskild vikt ska fästas vid de utbildningsområden där snedrekryteringen är som störst. Information och vägledning om utbildningsvägar vid Chalmers och om framtida möjligheter på arbetsmarknaden för olika utbildningar ska hålla hög nivå.

Till sist ska Chalmers verka för att målet om minst 34 procent kvinnor bland de nyrekryterande professorerna uppnås under 2021 – 2023. I målet inkluderas befördrade professorer och gästprofessorer. Adjungerade professorer inkluderas ej

Sveriges sex jämställdhetspolitiska mål

1. En jämn fördelning av makt och inflytande. *Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer*
2. Ekonomisk jämställdhet. *Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut*
3. Jämställd utbildning. *Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling*
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. *Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor*
5. Jämställd hälsa. *Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor*
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. *Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.*

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen reglerar förbud mot diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Förbudet inkluderar trakasserier, sexuella trakasserier samt repressalier. Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Lagen verkar på så sätt förebyggande men också efterhjälpande. Som arbetsgivare och utbildningsanordnare är Chalmers skyldig att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier.

Genom aktiva åtgärder ska organisationen i sin roll som arbetsgivare och utbildningsanordnare bedriva ett förebyggande och främjande arbete i sin verksamhet för att motverka diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier och verka för lika rättigheter oavsett diskrimineringsgrund. Arbetet ska bedrivas genom en årlig cykel av undersökning, analys, åtgärd och uppföljning och samtliga steg ska dokumenteras. Arbete med aktiva åtgärder ska ske utifrån alla diskrimineringsgrunder och omfatta följande områden:

För anställda	För studenter
• Arbetsförhållanden • Löner och anställningsvillkor • Rekrytering och befordran • Kompetensutveckling och utbildning • Möjligheten att förena arbete och föräldraskap.	• Antagning och rekrytering • Examinationer och bedömningar • Studiemiljö • Undervisningsformer och organisering • Studier och föräldraskap

Som en del av aktiva åtgärder ska arbetsgivaren årligen göra en lönekartläggning, i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Arbetsgivaren ska också genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Gender Equality Plan (GEP)

För att Chalmers ska kunna erhålla bidrag från EU:s program för finansiering av forskning och innovation, Horizon Europe, behöver universitetet ha en jämställdhetsplan (GEP). Bakgrunden är att Horizon Europe ska bidra till att nå FN:s mål för hållbar utveckling, öka EU:s konkurrenskraft och tillväxt, utveckla, stödja och genomföra EU:s politik samt bidra med lösningar till globala utmaningar.

För att uppfylla de obligatoriska kraven ska:

1. planen vara ett formellt dokument beslutat av högsta ledningen och finnas publicerad på universitetets hemsida,
2. planen specificera särskilt avsatta resurser med expertis inom jämställdhetsområdet som kan stötta verksamheten att implementera planen och stödja en process av en hållbar organisationsförändring,
3. organisationen årligen redovisa könsuppdelad statistik baserat på indikatorerna kopplat till målen i planen,
4. planen innefatta åtgärder för att öka medvetenhet samt utbildning inom jämställdhet och könsbias.

Utöver de fyra obligatoriska kraven rekommenderas att de fem följande områdena är inkluderade i planen. Planen ska främja:

5. jämställdhet i balans mellan arbetsliv och privatliv samt i organisationskulturen,
6. könsbalans inom ledarskap och beslutsfattande,
7. jämställdhet vid rekrytering och karriärutveckling,
8. integrering av genusdimensionen i forsknings- och undervisningsinnehåll,
9. åtgärder mot könsbaserat våld, inklusive sexuella trakasserier.

Gender Initiative for Excellence (GENIE)

Genie, jämställdhet för excellens, är en satsning för perioden 2019–2028 som är beslutad och finansierad av Chalmersstiftelsen. Syftet är att genom att främja och förbättra jämställdheten också öka Chalmers framgång. Det ska uppnås genom att bidra till följande mål:

1. öka andelen kvinnor i fakulteten,
2. undanröja strukturella och kulturella hinder som hämmar kvinnors karriärer,
3. skapa en arbetsmiljö som är mångfaldig, inkluderande och som stödjer excellens inom forskning och undervisning.

Fokus för projektet är att säkerställa att aktiviteterna på Chalmers institutioner utformas och genomförs på ett sätt som ger bestående effekter på den dagliga verksamheten och leder till en inkluderande arbetsmiljö med rättvisa processer för alla, både inom forskning, undervisning och nyttiggörande. Arbete kan till exempel inkludera mentorskap, rättvisa och transparenta processer, förbättrat ledarskap och möteskultur, proaktiv rekrytering, analyser av data etc. Då flera institutioner ännu inte nått Chalmers numerära mål kring fördelning män/kvinnor behöver arbete läggas vid rekrytering för att attrahera fler kvinnor samt även behålla de kvinnor som är på Chalmers och ge dessa rättvisa förutsättningar. Arbetet följs upp av rektor i den årliga verksamhetsdialogen.

Chalmers styrdokument

Denna plan har i huvudsak koppling till följande styrdokument på Chalmers:

- Prioriterad verksamhetsutveckling 2023–2025, C 2022–0751
- Chalmers arbetsordning för utbildning på grund- och avancerad nivå C 2016-0096-2
- Strategi för integrering av jämställdhet, likabehandling och mångfald i grundutbildningen C 2021–1895
- Föreskrift - Former för samverkan med studenter om arbetsmiljö och likabehandling C 2021–1009
- Code of conduct för anställda C 2022–0757 och för studenter C 2020–1032
- Beslut jämställdhetsintegrering C 2016–0083, C 2017–0547
- Föreskrift för att systematiskt uppmärksamma, förebygga och hantera kränkande särbehandling C 2018–1406
- Arbetssätt för utredning av kränkningar och trakasserier C 2018–1863
- Institutionernas verksamhetsplaner
- Årlig handlingsplan för studenter arbetsmiljö och likabehandling (aktiva åtgärder)

Avsatta resurser med expertis inom jämställdhetsområdet

Resurs	Omfattning
--------	------------

Jämställdhets- och likabehandlingssamordnare, studenter	Heltid
Jämställdhetsombud, centralt och på institution	Uppdrag deltid
Genie styrgrupp och Genie ledning, Chalmersövergripande	Uppdrag deltid
Genierepresentanter, fakulteten på institution	Uppdrag deltid
HR fokusgrupp jämställdhet och lika villkor	Deltid

Chalmers har även en central jämlikhetskommitté som behandlar och följer upp den långsiktiga och strategiska jämlikhetsplaneringen. Kommittén består av rektor, prorektor, jämställdhets- och likabehandlingssamordnare, centralt jämställdhetsombud, HR-chef, representant från HR fokusgrupp jämställdhet och lika villkor, fackliga representanter, studentkårsrepresentant, säkerhetsansvarig, doktorandrepresentant, representant för grundutbildningens ledningsgrupp.

Flertalet institutioner har en jämställdhetsgrupp vanligtvis bestående av prefekt, jämställdhetsombud, Genie-representant, HR-partner, student- och medarbetarrepresentant.

Jämställdhet och lika villkor - hur hänger det ihop?

Jämställdhetsintegrering innebär i grunden att jämställdhetsperspektivet ska integreras i alla ordinarie processer och genomsyra allt arbete inom universitetet. Jämställdhet mellan kön ska inte beaktas i separata processer utan ska vara en ordinarie del av universitetets organisation, styrprocesser, policy, arbete, forskning och undervisning. Även arbetet med lika villkor ska integreras i ordinarie processer, men ska försäkra lika rättigheter och möjligheter utifrån samtliga diskrimineringsgrunder i Diskrimineringslagen.

Fokus i arbetet med lika villkor är inkludering. Ett inkluderande perspektiv syftar till att undvika att utgå från att en specifik grupp är homogen, exempelvis att personer med samma etnicitet eller kön uppfattas och behandlas lika av omgivningen eller att en sådan grupp individer skulle ha samma förutsättningar. Utgångspunkten i jämställdhetsarbetet är fokus på kön men tar också hänsyn till intersektionella aspekter, det vill säga att en person påverkas av andra faktorer än kön så som exempelvis sexualitet, etnicitet, ålder och socioekonomisk bakgrund samt hur dessa faktorer påverkar och hur dessa maktordningar samspelar med varandra. I årliga enkäter framstår diskrimineringsgrunden kön som den mest problematiska i Chalmers verksamhet, vilket motiverar att jämställdhetsfrågorna har ett stort fokus. Dock är kärnan i arbetet med både jämställdhet och lika villkor ett inkluderande synsätt.

I denna plan definieras kön som baserat på biologi, juridik, uttryck och identitet. I delar av planen kommer män och kvinnor benämnas som grupper då stora skillnader mellan dessa finns och följs via statistik. Det intersektionella perspektiv som ligger till grund för planen inkluderar dock andra sätt att identifiera sitt kön och att kön inte endast är en binär uppdelning.

Mål och strategier

Nedan tabell visar Chalmers mål med tillhörande problemformulering, befintliga strategier för att uppnå de övergripande målen, hur målen följs upp samt vilka avtal och lagrum målen grundar sig i. Målen grundade i stiftelsesatsningen GENIE är även synliggjorda. Mål ska konkretiseras i verksamhetsplaner, så även aktiviteter och satsningar som görs lokalt och centralt under året.

Chalmersgemensamt				
MÅL	PROBLEMFORMULERING	BEFINTLIG STRATEGI	MÅTT/UPPFÖLJNING	MÅLET GRUNDAR SIG I
Diskriminering inklusive trakasserier och sexuella trakasserier samt kränkande särbehandling* ska ej förekomma på Chalmers	Det förekommer diskriminering, trakasserier samt sexuella trakasserier på Chalmers.	Det är tydligt för samtliga medarbetare och studenter att det råder nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier på Chalmers. Det finns hög kunskap om vad som utgör diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier bland chefer och personer med arbetsmiljöansvar.	Alla medarbetare tar del av Code of Conduct. Chef följer upp årligen i medarbetarsamtalet. HR följer upp att diskrimineringslagen ingår i chefsutbildning. Medarbetarbetarenkäten: Upplevd diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier Studentbarometern: Chalmers fritt från diskriminering samt andelen som upplevt oönskade beteenden.	Diskrimineringslagen 2 kap 1§, 5§ Avtalet med staten och jämställdhetspolitiskt mål 6 GEP kriterium 9 Stiftelsesatsningen Genie mål 2 och 3
Arbetsgivare och utbildningsanordnare ska utreda samtliga anmälningar av trakasserier och sexuella trakasserier	I den årliga medarbetarenkäten svarar medarbetare att de har sökt hjälp men inte fått någon hjälp till följdfrågan om trakasserier och sexuella trakasserier.	Chefer och personer med arbetsmiljöansvar utreder samtliga anmälda händelser av trakasserier eller sexuella trakasserier	Statistik från Trygg på Chalmers: Antalet anmälda trakasserier och fall av diskriminering och hur de har hanterats. Medarbetarenkäten:	Diskrimineringslagen 2 kap §3 Avtalet med staten och jämställdhetspolitiskt mål 6

MÅL	PROBLEMFORMULERING	BEFINTLIG STRATEGI	MÅTT/UPPFÖLJNING	MÅLET GRUNDAR SIG I
	Enligt den nationella prevalensstudien om genusbaserad utsatthet i akademien anmäler utsatta inte på grund av att de inte vet hur de ska gå till väga samt att de inte tror att det kommer att leda till något.	när de får vetskap om dessa. Trygg på Chalmers utreder anmälda händelser av trakasserier och sexuella trakasserier. Det finns tydlig och tillgänglig information om var och till vem man kan vända sig för att anmäla upplevda trakasserier och sexuella trakasserier.	Följdfråga till frågan om trakasserier och sexuella trakasserier: "Jag har sökt hjälp men inte fått någon hjälp" Medarbetarenkäten: Följdfråga till trakasserier och sexuella trakasserier "Jag vet inte var jag ska vända mig"	GEP kriterium 9 Stiftelsesatsningen Genie mål 2 och 3
Chefer och personer med arbetsmiljöansvar ska årligen arbeta förebyggande med aktiva åtgärder i sin verksamhet för att skapa en inkluderande arbetsmiljö och förebygga diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.	Enligt den årliga medarbetarenkäten och studentbarometern upplever kvinnor att Chalmers som arbetsplats är mindre jämlik i jämförelse med män. Studentbarometern visar även att andra diskrimineringsgrunder påverkar upplevelsen av studiemiljön.	Chefer och personer med arbetsmiljöansvar arbetar för en inkluderande arbetsmiljö för samtliga medarbetare oavsett diskrimineringsgrund. Arbetet resulterar i aktiva åtgärder och ska in i verksamhetsplanen årligen enligt anvisningarna. Programmets årliga OSA-ronder resulterar	Jämställdhetskommittén följer årligen upp att aktiva åtgärder finns i institutionernas verksamhetsplaner och grundutbildningarnas handlingsplaner. Medarbetarenkäten: Lika behandling Studentbarometern: Skillnader i upplevelse av sin studiemiljö utifrån diskrimineringsgrunderna.	Diskrimineringslagen 3 kap Avtalet med staten och jämställdhetspolitiska mål 1–6 GEP kriterium 5–9 Stiftelsesatsningen Genie mål 1–3

MÅL	PROBLEMFORMULERING	BEFINTLIG STRATEGI	MÅTT/UPPFÖLJNING	MÅLET GRUNDAR SIG I
		i handlingsplaner på program-, utbildningsområdes- och Chalmersnivå som tydliggör vilka aktiva åtgärder utbildningsorganisationen ska genomföra.		
Jämställdhet och lika villkor beaktas alltid inför beslut som påverkar organisationen, medarbetare och studenter	Beslut på alla nivåer i organisationen föranleds inte alltid av en konsekvensanalys som visar på om beslutet får olika konsekvenser beroende på kön eller utifrån de andra sex diskrimineringsgrunderna.	Samtliga beslut innehåller överväganden om jämställdhets- och lika villkorsaspekter.	Antal beslutsmallar som innehåller överväganden om jämställdhet- och lika villkorsaspekter. Årlig lönekartläggning indikerar om jämställdhet beaktas vid lönesättning. Medarbetarenkäten: -Lika behandling -Upplevelsen av rättvisa processer	Diskrimineringslagen 2 kap §1 och §5 samt 3 kap §5 och §17 Avtalet med staten och jämställdhetspolitiska mål 1–6 GEP kriterium 5–9 Stiftelsesatsningen Genie mål 1–3
Integrera jämställdhet och lika villkor i befintliga styrprocesser		I samtliga beslut om inrättande av styrdokument och styrprocesser, exempelvis PVU, VP samt styrande dokument och riktlinjer som inte är tidsbegränsade, görs en konsekvensanalys för jämställdhets- och	Antal beslutsmallar som innehåller överväganden om jämställdhet- och lika villkorsaspekter.	Diskrimineringslagen 3 kap §5 och §17 Avtalet med staten och jämställdhetspolitiska mål 1–6 GEP kriterium 5–9 Stiftelsesatsningen Genie mål 1–3

MÅL	PROBLEMFORMULERING	BEFINTLIG STRATEGI	MÅTT/UPPFÖLJNING	MÅLET GRUNDAR SIG I
		lika villkorsaspekter enligt Chalmers beslutsmodell.		

* Kränkande särbehandling regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter, AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö, §§ 13–14 som ställer krav på att Chalmers som arbetsgivare och utbildningsanordnare systematiskt ska uppmärksamma, förebygga och hantera kränkande särbehandling, precis som arbetet med diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Samtliga av dessa begrepp är juridiska begrepp och regleras i lagen. Kränkande särbehandling regleras dock i annat lagrum som inte tas upp explicit i detta dokument.

Chalmers som utbildningsanordnare

MÅL	PROBLEMFORMULERING	BEFINTLIG STRATEGI	MÅTT/UPPFÖLJNING	MÅLET GRUNDAR SIG I
Alla studenter ska under sin studietid ges tillgång till undervisning som utformats och genomförts på ett sätt som stödjer: 1. lika goda förutsättningar till lärande och examination oavsett kön, könsöverskridandeidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och ålder (d v s de sju diskrimineringsgrunderna) samt socialbakgrund; 2. inkludering av alla studenter, d v s inte förstärker stereotyper eller är diskriminerande.	Det finns skillnader i studenters möjligheter och villkor i utbildningen utifrån kön och övriga diskrimineringsgrunder. Det finns brister i det systematiska arbete som beaktar och säkerställer jämställdhet i utbildningens utformning och genomförande.	Satsa på kompetensutveckling av programansvariga, lärare och studenter inom jämställdhet, likabehandling och mångfald för att undervisningen ska stödja lika goda förutsättningar till lärande och examination. Detta inkluderar bemötande lärare/studenter och studenter/studenter samt val av kursmaterial, kursinslag och mångfald i personer aktiva inom utbildning.	Antal kompetensutvecklingsinsatser Systematisk uppföljning görs enligt Chalmers kvalitetssäkringssystem. För kurser görs det genom särskilda frågor i kursenkäten och vid efterföljande analys i samband med kursnämndsmöten. Vid behov ska en handlingsplan upprättas.	Avtalet med staten och jämställdhetspolitiska mål 1–6 Diskrimineringslagen 2 kap §5–6 och 3 kap §15–20 GEP kriterium 4 och 8.

MÅL	PROBLEMFORMULERING	BEFINTLIG STRATEGI	MÅTT/UPPFÖLJNING	MÅLET GRUNDAR SIG I
		Vidareutveckling kvalitetssystem i syfte att systematiskt beakta och följa upp JLM i utbildningarnas genomförande, innehåll och utformning.		
Chalmers studenter ska utveckla kompetenser för att bidra till en hållbar utveckling av samhället.	Alla studenter som utexamineras från Chalmers har inte med sig en medvetenhet och kompetens för att aktivt kunna bidra till jämställdhet, likabehandling och mångfald i samhället som framtida ingenjörer, arkitekter, entreprenörer och ledare, i enlighet med Agenda 2030.	Alla utbildningar ska ha programlärandemål för att uppnå kompetenser som har koppling till programmets profession och ämnesområde samt bidra till jämställdhet, likabehandling och mångfald i samhället. Programansvariga och lärare ges möjlighet och stöd i att utveckla sin medvetenhet och kunskap om integrering av jämställdhet likabehandling och mångfald i innehållet i program och kurser.	Antal utbildningar som har programlärandemål om jämställdhet, likabehandling och mångfald och minst en obligatorisk kurs med explicita lärandemål. Antal valbara kurser som ger fördjupad kompetens inom området.	Avtalet med staten och jämställdhetspolitiska mål 1–6, GEP kriterium 4, 6, och 8 Agenda 2030.
Alla studenter på Chalmers ska kunna slutföra sina studier oavsett kön och övriga diskrimineringsgrunder.	Chalmers studentgrupp är till stor del homogen avseende kön och övriga diskrimineringsgrunder och högskolan har	Utforma stöd för att säkerställa att studenter kan tillgodogöra sig undervisningen utifrån	Andel av studenterna som är kvar på Chalmers efter ett års studier och andelen av dessa som då har klarat minst 45 högskolepoäng.	Avtalet med staten och jämställdhetspolitiska mål 1–6,

MÅL	PROBLEMFORMULERING	BEFINTLIG STRATEGI	MÅTT/UPPFÖLJNING	MÅLET GRUNDAR SIG I
	identifierat risker att normer och kultur inte ger minoritetsgrupper samma förutsättningar att klara sin utbildning.	sina egna förutsättningar oavsett kön och övriga diskrimineringsgrunder. Analysera genomströmning och avhopp generellt och för underrepresenterade grupper. Skapa förståelse för vad dessa grupper behöver för strukturer eller stöd för att stanna på utbildningen.	Andel frågor i Studentbarometern med markant skillnader mellan olika grupper.	Diskrimineringslagen 2 kap §5–6 och 3 kap §15–20
Studenterna ska spegla samhällets mångfald i en inkluderande internationell lärande miljö.	Det finns grupper av personer som tidigare inte har sökt till Chalmers vilket resulterar i att Chalmers inte kan säkerställa att de bästa studenterna med bäst förutsättningar att anta framtidens utmaningar antas till utbildningen.	Utforma en plan för långsiktigt breddad rekrytering som inkluderar samverkan med grund- och gymnasieskolan och där vi skapar aktiviteter som bidrar till ökad rekrytering av vid Chalmers underrepresenterade grupper.	Andel registrerade studenter med utländsk bakgrund som börjar grundprogram (inkl. tekniskt basår) samt andelen som inte har högutbildade föräldrar och andelen kvinnor.	Avtalet med staten och jämställdhetspolitiska mål 1–6, Diskrimineringslagen 2 kap §5–6 och 3 kap §15–20

MÅL	PROBLEMFORMULERING	BEFINTLIG STRATEGI	MÅTT/UPPFÖLJNING	MÅLET GRUNDAR SIG I
Ökad kvantitativ jämställdhet inom samtliga befattningar och ledande positioner inom Chalmers: Chalmers ska ha en könsfördelning inom ett 40/60 spann inom de 20 vanligaste befattningarna samt bland chefer till 2029.	Chalmers har ojämn könsfördelning både horisontellt och vertikalt i organisationen. Det betyder att befattningar är könskodade samt att kvinnor och män befinner sig på olika hierarkiska nivåer och därmed har olika möjlighet att påverka och styra verksamheten.	<i>Inriktningsbeslut för Chalmers jämställdhetsintegrering C 2017–0547</i> Samtliga rekryteringar på Chalmers följer styrdokumentet C 2018–0425 Riktlinjer för personalrekrytering samt de styrdokument som riktlinjen innefattar. De personer som är delaktiga i rekryteringar och befordringar har kunskap att genomföra processerna jämställt, såsom könsneutrala bedömningar. I processerna följs C 2018–0425 Riktlinje för personalrekrytering, C 2019-1034 Minst en person av respektive kön till intervju vid AK-rekryteringar samt C	Könsuppdelad statistik rapporteras årligen i hållbarhetsrapporten för befattningar inom kategorin undervisande och forskande personal, kategorierna administrativ personal och teknisk personal samt för chefer och ledare.	Diskrimineringslagen kap 3 §7 Avtalet med staten och jämställdhetspolitiskt mål 1 Stiftelsesatsningen Genie mål 1

MÅL	PROBLEMFORMULERING	BEFINTLIG STRATEGI	MÅTT/UPPFÖLJNING	MÅLET GRUNDAR SIG I
		<i>2044/97 Beslut om Positiv särbehandling</i>		
Lika möjligheter till karriärvägar oavsett kön.	När processerna kring befordran och internrekrytering inte är strukturerade och har ett jämställdhetsperspektiv är risken att förutsättningar inte bereds likvärdigt oavsett kön. Ej jämställda förutsättningar i arbetsmiljön riskerar att minska möjligheten att göra karriär oberoende av kön.	För att rekryteringar och befordringar av forskande och undervisande personal ska hålla hög nivå ska karriärvägar som rekryteringar, direktrekryteringar och befordringar som planeras i VP följa den interna processen enligt beslut <i>C 2020–0961 om interna beredningsgrupper</i>. De personer som är delaktiga i rekryteringar och befordringar har kunskap att genomföra processerna jämställt, såsom könsneutrala bedömningar. <i>C 2018–0425 Riktlinje för personalrekrytering</i> Chefer arbetar årligen med aktiva åtgärder	Antal befordringar samt tid till befordran i relation till kön Sammanställning av resultat och bakomliggande faktorer i medarbetarenkäten som kan kopplas till jämställdhet och förutsättningar i arbetsmiljön.	Diskrimineringslagen kap 2 §1, kap 3 §5 Avtalet med staten och jämställdhetspolitiskt mål 1 GEP kriterium 5 och 7 Stiftelsesatsningen Genie mål 2 och 3

MÅL	PROBLEMFORMULERING	BEFINTLIG STRATEGI	MÅTT/UPPFÖLJNING	MÅLET GRUNDAR SIG I
		för att motverka skillnader mellan kvinnor och män inom arbetsförhållanden, rekrytering och befordran samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.		
Jämställd hälsa bland medarbetare oberoende av kön	Sjukskrivningstalen bland medarbetare på Chalmers uppvisar könsskillnader, där kvinnor har högre andel sjuktimmar av den ordinarie arbetstiden än män i samma anställningskategori. Medarbetarenkäten visar på könsskillnader i upplevd arbetsmiljö.	Chefer arbetar årligen med aktiva åtgärder för att motverka skillnader mellan kvinnor och män i fysiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden samt för möjligheten att förena arbete och föräldraskap. AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete <i>C 2008/483-4 Chalmers föräldrapolicy</i>	I den årliga hållbarhetsrapporten redovisas konsuppdeld statistik på central nivå för: - sjukfrånvaro - arbetsskador och tillbud - frågor kopplade till arbetsmiljö och hållbart arbetsliv Årlig uppföljning av statistik från företagshälsovård samt arbetsmiljöfrågor i medarbetarenkäten.	Diskrimineringslagen kap 3 §5 Avtal med staten och jämställdhetspolitiskt mål 5 GEP kriterium 5
På Chalmers sätts lön utifrån sakliga grunder oavsett könstillhörighet	Lönebildningen på Chalmers visar att det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.	Lönesättning vid nyanställning, befordran och vid lönerevision utgår alltid från sakliga	Årlig central lönekartläggning. Arbetet med den årliga lönerevisionen lokalt på	Diskrimineringslagen kap 3 §5, §8-§10

MÅL	PROBLEMFORMULERING	BEFINTLIG STRATEGI	MÅTT/UPPFÖLJNING	MÅLET GRUNDAR SIG I
		grunder och leder inte till att det blir osakliga löneskillnader på grund av könstillhörighet. <i>C 2019–1799 Principer och kriterier för lönesättning</i>	institution/verksamhetsstödet .	Avtalet med staten och jämställdhetspolitiskt mål 2
Nyrekryterade professorer utgörs av minst 34 procent kvinnor inkluderat befordrade professorer och gästprofessorer. Siffran uppdateras i statens avtal med Chalmers.	Chalmers har en numerär obalans inom kategorin.	<i>C 2017–0547 Inriktningsbeslut för Chalmers jämställdhetsintegrering</i> Samtliga rekryteringar på Chalmers följer styrdokumentet Riktlinjer för personalrekrytering C 2018–0425 samt de styrdokument som riktlinjen innefattar och som reglerar personalrekryteringar. De personer som är delaktiga i rekryteringar och befordringar har kunskap att genomföra processerna jämställt, såsom könsneutrala bedömningar.	Antal nyrekryterade professorer uppdelat på kön redovisas i årsredovisningen.	Diskrimineringslagen kap 3 §7 Avtalet med staten och jämställdhetspolitiskt mål 1 Stiftelsesatsningen Genie mål 1

MÅL	PROBLEMFORMULERING	BEFINTLIG STRATEGI	MÅTT/UPPFÖLJNING	MÅLET GRUNDAR SIG I
		I processerna följs C 2018–0425 Riktlinje för personalrekrytering, C 2019-1034 Urval till intervju samt C 2044/97 Beslut om Positiv särbehandling		
Jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningsmedel			Fördelning av forskningsmedel utifrån kön redovisas i årsredovisningen	Avtalet med staten Diskrimineringslagen 2 kap §1

Ansvar och uppföljning

Rektor har det övergripande ansvaret för jämställdhets- och lika villkorsarbetet. Prefekter eller motsvarande är ansvariga för sina respektive institutioner/motsvarande. Chefer har det direkta ansvaret för anställda, utbildningsområdesledare och programansvariga har motsvarande ansvar för studenter.

Denna plan gäller tills vidare och revideras årligen.



CHALMERS