

Chalmers Next Labs Jämlikhetsplan 2026

Dokumentinformation	Uppgift
Dokumenttyp	Gender Equality Plan, GEP
Dokumentnummer/Diarienummer	260826
Organisation	Chalmers Next Labs AB
Organisationsnummer	559429-4778
Dokumentägare	VD
Handläggare	HR
Beslutad av	VD
Beslutsdatum	7 sept 2026
Gäller från och med	7 sept 2026
Gäller till och med	Tills vidare
Nästa översyn	2027

1. Bakgrund

Chalmers Next Labs är ett forskningsinstitut inom Chalmerskoncernen. Verksamheten omfattar behovsbaserad forskning och utveckling i nära samverkan med Chalmers tekniska högskola samt aktörer inom näringsliv och samhälle.

Jämlikhet, jämställdhet, mångfald och inkludering är viktiga förutsättningar för kvalitet, innovation, hållbar utveckling och en attraktiv arbetsmiljö. Chalmers Next Labs strävar efter att vara en arbetsplats där alla medarbetare ges likvärdiga möjligheter att bidra, utvecklas och verka i en öppen, trygg och respektfull miljö.

Denna plan ansluter till Chalmerskoncernens gemensamma värderingar och styrande principer inom arbetsmiljö och jämlikhet. Chalmers Next Labs är samtidigt ett eget aktiebolag och ansvarar som arbetsgivare för att omsätta dessa principer i den egna verksamheten.

Planen utgår från diskrimineringslagen, tillämplig arbetsmiljölagstiftning, Chalmerskoncernens arbetsmiljöpolicy samt kriterierna för Gender Equality Plan inom Horizon Europe och stödjer Chalmers Next Labs arbete för en hållbar och inkluderande verksamhet.

Planen utgör Chalmers Next Labs Gender Equality Plan, GEP.

2. Syfte

Syftet med planen är att vara ett verktyg för jämställdhetsarbetet genom att beskriva Chalmers Next Labs mål, ansvar, åtgärder och uppföljning för jämställdhetsarbetet. Planen är ett styrande dokument som används internt för att skapa organisatorisk förändring och engagera relevanta intressenter i hela organisationen till ett gemensamt ansvarstagande.

Planen stödjer verksamheten i att:

- främja lika rättigheter och möjligheter,
- förebygga diskriminering och trakasserier,
- skapa en inkluderande och hållbar arbetsmiljö,
- utveckla sakliga och transparenta processer,
- integrera jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i relevanta delar av verksamheten,
- följa upp utvecklingen över tid.

3. Jämlikhet och jämställdhet

Jämlikhet

Jämlikhet innebär att alla människor har samma värde och ska ges likvärdiga rättigheter, möjligheter och förutsättningar.

Chalmers Next Labs jämlikhetsarbete utgår från den svenska diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder:

- kön,
- könsöverskridande identitet eller uttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionsnedsättning,
- sexuell läggning,
- ålder.

Jämställdhet

Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan kvinnor och män. Kvinnor och män ska ha likvärdiga rättigheter, möjligheter och villkor i verksamheten och arbetslivet.

Chalmers Next Labs integrerar ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i relevanta delar av verksamhetens planering, beslut, genomförande och uppföljning.

4. Aktiva åtgärder mot diskriminering

Chalmers Next Labs bedriver ett fortlöpande arbete med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Arbetet bedrivs genom att:

- undersöka om det finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter,
- analysera orsakerna till identifierade risker och hinder,
- genomföra förebyggande och främjande åtgärder,
- följa upp och utvärdera genomförda åtgärder.

Arbetet omfattar följande områden:

- arbetsförhållanden,

- löner och andra anställningsvillkor,
- rekrytering och befordran,
- utbildning och övrig kompetensutveckling,
- möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

Chalmers Next Labs ska därutöver:

- genomföra en årlig lönekartläggning,
- främja en jämn könsfördelning inom olika typer av arbeten och på ledande positioner,
- ha riktlinjer och rutiner för att förebygga och hantera trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier,
- genomföra arbetet i samverkan med arbetstagarna.

Arbetet dokumenteras och följs upp inom bolagets ordinarie verksamhet och arbetsmiljöarbete.

5. Avsatta resurser

VD ansvarar för att tillräckliga resurser i form av tid, kompetens och ekonomiska medel finns för att genomföra och följa upp planen.

Arbetet bedrivs inom ramen för den ordinarie verksamheten av VD och chefer med stöd av HR, arbetsmiljöombud och vid behov annan intern eller extern expertis.

6. Datainsamling och uppföljning

Chalmers Next Labs sammanställer årligen och analysera relevant könsuppdelade persondata.

Uppföljningen ska, när organisationens storlek och underlaget medger en meningsfull och integritetssäker analys, omfatta:

- könsfördelning bland medarbetarna,
- könsfördelning inom relevanta kategorier av roller,
- könsfördelning på ledande positioner,
- relevant könsuppdelad statistik från rekryteringsprocesser,
- resultat från den årliga lönekartläggningen,
- deltagande i relevanta utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser.

Uppgifter hanteras och redovisas på en nivå som skyddar enskilda medarbetares integritet.

Planen och genomförda insatser följs upp och rapporteras minst årligen utifrån relevant könsuppdelade persondata och beslutade indikatorer. Resultatet behandlas i bolagets ledningsgrupp och används som underlag för fortsatt arbete och eventuell revidering av planen.

Detaljerade åtgärder, ansvariga och tidplaner dokumenteras inom bolagets ordinarie verksamhets- eller handlingsplanering.

7. Kompetensutveckling inom jämställdhet och jämlikhet

Chalmers Next Labs genomför relevanta informations- och kunskapshöjande insatser inom jämställdhet och jämlikhet.

Samtliga medarbetare får information om:

- denna plan,
- bolagets grundläggande principer för jämställdhet och jämlikhet,
- hur diskriminering och trakasserier förebyggs,
- vart en medarbetare kan vända sig vid upplevda missförhållanden.

Chefer, personer som deltar i rekrytering och andra relevanta beslutsfattare ges tillgång till kunskapshöjande insatser om jämställdhet och omedvetna könsbias.

Genomförda informations- och utbildningsinsatser följs upp årligen.

8. Mål och strategier

Mål 1: En trygg och inkluderande arbetsmiljö

Mål

Chalmers Next Labs har en trygg och inkluderande arbetsmiljö där diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier inte accepteras.

Strategi

- Tydlig information om bolagets förhållningssätt och rapporteringsvägar.
- Återkommande dialog om arbetsmiljö, bemötande och organisationskultur.
- Skyndsam hantering när arbetsgivaren får kännedom om möjliga missförhållanden.
- Tillgång till stöd för berörda medarbetare.

Uppföljning

- Medarbetarenkät.
- Utvecklingssamtal och löpande dialog.
- Arbetsmiljö rond.
- Uppföljning av att relevanta rutiner är kända och tillgängliga.

Mål 2: Ett hållbart arbetsliv och en inkluderande organisationskultur

Mål

Samtliga medarbetare ges likvärdiga förutsättningar att utföra sitt arbete, utvecklas och bidra till verksamheten.

Det finns en rimlig balans mellan krav och resurser samt möjlighet att förena arbetsliv och privatliv.

Strategi

- Tydliga roller, mandat och prioriteringar.
- Löpande dialog om arbetsbelastning och resurser.
- Mötes- och arbetsformer som så långt som möjligt möjliggör delaktighet.
- Uppmärksamhet på fysisk, organisatorisk, social och digital tillgänglighet.
- Arbetsförhållanden som stödjer möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

Uppföljning

- Medarbetarenkät.
- Utvecklingssamtal.
- Arbetsmiljö rond.
- Riskbedömningar vid organisatoriska förändringar.

Mål 3: Jämställd representation och delaktighet

Mål

Chalmers Next Labs verkar för en jämnare könsfördelning inom olika typer av arbeten och på ledande positioner.

Kvinnor och män ska ha likvärdiga möjligheter till delaktighet, inflytande och utveckling.

Strategi

- Årlig uppföljning av könsfördelningen.
- Sakliga och transparenta kriterier vid tillsättning av roller och ansvar.
- Uppmärksamhet på hur utvecklingsmöjligheter och uppdrag fördelas.
- Analys av möjliga orsaker när tydliga obalanser identifieras.

Uppföljning

- Könsuppdelad personalstatistik.
- Könsfördelning på ledande positioner.
- Uppföljning av relevanta utvecklings- och kompetensinsatser.

Mål 4: Jämställd rekrytering och utveckling

Mål

Rekrytering, kompetensutveckling och beslut om medarbetares utvecklingsmöjligheter baseras på sakliga och relevanta kriterier.

Strategi

- Tydliga kravprofiler och bedömningskriterier.
- Strukturerade och likvärdiga urvalsprocesser.
- Granskning av krav och annonser ur ett jämställdhets- och inkluderingsperspektiv.
- Kunskap om omedvetna könsbias hos personer som deltar i rekrytering.
- Likvärdiga möjligheter till relevant kompetensutveckling.

Uppföljning

- Relevant könsuppdelad rekryteringsstatistik när underlaget medger det.
- Uppföljning av rekryteringsprocesser.
- Utvecklingssamtal.
- Uppföljning av kompetensutvecklingsinsatser.

Mål 5: Saklig och jämställd lönesättning

Mål

Lön och andra anställningsvillkor fastställs utifrån sakliga och könsneutrala grunder.

Strategi

- Tydliga principer och kriterier för lönesättning.
- Årlig lönekartläggning.
- Analys av identifierade löneskillnader mellan kvinnor och män.
- Planering och uppföljning av eventuella åtgärder.

Uppföljning

- Årlig lönekartläggning.
- Uppföljning av tidigare beslutade åtgärder.

Mål 6: Jämställdhets- och genusdimensioner i forskning och utveckling

Mål

Chalmers Next Labs beaktar köns-, genus- och jämlikhetsdimensioner i forsknings- och utvecklingsprojekt, när det är relevant för projektets innehåll och inom ramen för bolagets roll och ansvar.

Strategi

När det är relevant för projektets innehåll beaktas:

- om behov, användning av resultat eller konsekvenser kan skilja sig mellan kvinnor och män eller andra relevanta grupper,
- om data, metoder eller antaganden riskerar att skapa eller förstärka oönskade skillnader,
- om olika relevanta perspektiv tas tillvara.

Om en köns-, genus- eller jämlikhetsdimension bedöms vara relevant hanteras den på ett ändamålsenligt sätt i projektet.

Uppföljning

Bedömning sker i relevanta projektansökningar och projektplaner inom de delar som Chalmers Next Labs ansvarar för eller medverkar i.

9. Åtgärder mot diskriminering och trakasserier

Chalmers Next Labs accepterar inte diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier.

Den som upplever eller uppmärksammar ett möjligt missförhållande kan vända sig till:

- närmaste chef,
- annan chef,
- VD,
- HR,
- arbetsmiljöombud,
- annan beslutad rapporteringskanal.

Om uppgifterna gäller närmaste chef kan medarbetaren vända sig till VD eller HR. Om uppgifterna gäller VD rapporteras ärendet genom en alternativ beslutad rapporteringsväg.

När arbetsgivaren får kännedom om omständigheter som kan utgöra trakasserier eller sexuella trakasserier hanteras frågan skyndsamt och i enlighet med gällande lagstiftning och tillämpliga rutiner.

Den som anmäler, påtalar eller medverkar i en utredning får inte utsättas för repressalier.

10. Samverkan

Arbetet med aktiva åtgärder genomförs i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna genom bolagets etablerade former för samverkan.

Arbetsmiljöombud och, när det är relevant, fackliga företrädare eller andra arbetstagarrepresentanter medverkar i arbetet.

11. Ansvar

VD har det övergripande ansvaret för att planen genomförs, kommuniceras och följs upp samt för att tillräckliga resurser avsätts för arbetet.

Chefer ansvarar för att jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv beaktas inom respektive verksamhetsområde.

HR stödjer VD och chefer i arbetets genomförande och uppföljning.

Arbetsmiljöombud och arbetstagare medverkar inom ramen för bolagets former för samverkan.

12. Publicering och revidering

Planen beslutas och undertecknas av Chalmers Next Labs högsta ledning, publiceras på bolagets externa webbplats och kommuniceras inom organisationen.

Planen gäller tills vidare och ses över minst årligen.

The following documents were signed Thursday, September 24, 2026



Chalmers Next Labs jämlikhetsplan
2026.pdf

(128089 byte)
SHA-512: c9ebe4c7a5240176e0e1b2cbcd806a827c7ec
af666a913564fe9d0a39c0a0ea0140cc8e6bcf243a2687
37bfac1093b89e7fa18cf41af95ce62d9f574c755bde0

Signatures

9/24/2026 3:18:08 AM (CET)



Monica Ringvik

monica.ringvik@chalmersnextlabs.se
Signed with electronic ID (BankID)



assently
Signature is certified by Assently



GEP

Verify the integrity of this receipt by scanning the QR-code to the left.
You can also do this by visiting <https://app.assently.com/case/verify>

SHA-512:
ddd09022d982a6495a9f6ec624036afaaadf9da54fff2b10e3979c30ec368e6de6002c52bfc912532f16f707baafd813033720ecf25346a97b2a2e8311993630



About this receipt

This document has been electronically signed using Assently E-Sign. Assently E-Sign is provided by Assently AB, company registration number 556828-8442, Sweden.