

Faktaruta

- Samverkansrådet är ett rådgivande organ för Försvarsmakten, Försvarshögskolan och Pliktverket i frågor som rör jämställdhet, jämlikhet och diskriminering
- I rådet deltar representanter för de tre myndigheterna och för Värnpliktsrådet, Föreningen för homo-, bi- och transpersoner i Försvaret (HoF), Försvarshögskolans studentkår samt Styrelsen för psykologiskt försvar. Även ombudsmännen mot diskriminering har möjlighet att delta.
- Samverkansrådet arbetar för allas lika värde, rättigheter och möjligheter inom de tre myndigheterna.
- Var och en av myndigheterna svarar för ordförandeskapet ett år i taget

Mer information finner du på myndigheternas webbplatser:
www.mil.se
www.fhs.se
www.pliktverket.se

Gemensamt arbete för jämställdhet och jämlikhet, mot diskriminering

Alla medarbetare ska värderas lika och ha lika rättigheter och möjligheter i sitt arbete inom försvaret. Det är innebörden i Försvarsmaktens, Försvarshögskolans och Pliktverkets gemensamma plan för att öka jämställdheten och jämlikheten och motverka alla former av diskriminering inom försvaret.

Försvarsmakten, Försvarshögskolan och Pliktverket arbetar tillsammans sedan 2005 för att öka jämställdheten och motverka alla former av diskriminering inom försvaret. Syftet är att säkerställa att medarbetare och alla andra som kommer i kontakt med myndigheterna får lika rättigheter och möjligheter. Detta ska gälla oavsett kön, könsidentitet/uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning eller ålder.

Samverkan, råd och inspiration

Samverkansrådet är det forum där de tre myndigheterna samverkar och delar med sig av sina kunskaper och erfarenheter i dessa ämnen. Rådet fungerar också som inspiratör i myndigheternas enskilda utvecklingsarbete och som kanal för att informera om vad de tre myndigheterna står för.

Behovet av kompetenta medarbetare

Försvarets behov av kompetenta medarbetare är grunden för den handlingsplan som samverkansrådet arbetar utifrån. Myndigheterna har kommit överens om att arbeta för att nå målen och genomföra aktiviteterna i planen. Försvarsmaktens mål i jämställdhets- och diskrimineringsfrågor är en viktig utgångspunkt även för Försvarets högskolan och Pliktverket eftersom dessa myndigheter bidrar till kompetensförsörjningen i Försvarsmakten.

”Alla medarbetare ska värderas lika och ha lika rättigheter och möjligheter i sitt arbete inom försvaret.”

Fyra teman

Samverkansrådet arbetar utifrån fyra teman; attrahera, rekrytera, kompetensutveckla/utbilda och behålla. För vart och ett av dessa har rådet formulerat mål och beskrivit aktiviteter och insatser för att nå målen.

Detta är några av de områden som myndigheterna arbetar med fram till 2010.

Attrahera

- Lättillgänglig och samordnad information på intranät och webbplatser ska visa medarbetare och allmänheten att myndigheterna är moderna och tillgängliga och att de samarbetar för jämställdhet och jämlikhet och mot diskriminering.

Rekrytera

- För att kunna rekrytera fler kvinnor och personer ur minoritetsgrupper ska myndigheterna tydligt visa att de arbetar för jämställdhet och jämlikhet och mot alla former av diskriminering. Detta ska genomsyra hela rekryteringsprocessen – från det att myndigheten utformar kompetensprofilen, formulerar platsannonser, intervjuar de som söker anställningen, tar referenser och slutligen anställer en ny medarbetare.

- Rådet ska verka för att fler kvinnor söker sig till officersyrket och planerar också för att fler kvinnor ska söka Försvarets högskolans stabsutbildning och chefsprogram.

- Sverige har åtagit sig att medverka i internationella fredsfrämjande insatser. Mot den bakgrunden ska samverkansrådet föreslå åtgärder för att öka andelen officerare som har annan än svensk bakgrund.

Kompetensutveckla, utbilda

- Kunskapen om jämställdhet, jämlikhet och diskriminering är generellt låg i myndigheterna. Ett mål är att samla och samordna den befintliga kunskapen och göra insatser för att höja kunskapsnivån hos myndigheternas medarbetare.

- De utbildningar som Försvarets högskolan genomför ska aktivt bidra till jämställdhet mellan kvinnor och män. Innehållet i utbildningarna ska vara fritt från kränkningar och stereotypa föreställningar om vilka förmågor och kvaliteter som kvinnor och män har.

Behålla

- I sina så kallade styrdokument ska myndigheterna använda ett språk som inte diskriminerar enskilda individer eller grupper. Innehållet i dokumenten får inte heller ge uttryck för synsätt som diskriminerar i något avseende.

- Myndigheterna ska medvetet organisera verksamheten så att man undanröjer risken för diskriminering. De ska också kontinuerligt följa upp det interna arbetet för att vara säkra på att det inte förekommer någon form av diskriminering.