



Försvarmaktens JÄMSTÄLLDHETSPLAN



2009 – 2011

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	
FÖRSVARSMAKTENS JÄMSTÄLLDHETSPLAN	3
Förord	3
Inledning	4
Vad betyder jämställdhet?	5
Jämställdhetsintegrering	5
Ansvar och organisation	6
Vilka omfattas av jämställdhetsplanen?	7
Struktur och lagkrav kap. 3 Diskrimineringslag (2008:567)	7
Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare	7
Målinriktat arbete	8
Arbetsförhållanden	8
Rekrytering	8
Lönefrågor	9
Jämställdhetsplan	9
MÅL OCH ÅTGÄRDER	11
Försvarets fokusområden	11
Arbetsmetod	11
Arbetsförhållanden	12
Arbetsförhållanden skall lämpa sig för såväl kvinnor som män	13
Företräda föräldraskap och arbete	14
Förebygga och förhindra att trakasserier eller repressalier på grund av kön eller sexuella trakasserier förekommer	14
Rekrytering	15
Lönefrågor	17
Jämställdhetsplan	17
Jämställdhetsintegrering	18
Jämställdhetsarbetet inom insatser	18
Övrigt som förbanden skall redovisa	19

FÖRSVARSMAKTENS JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Förord

Försvarsmaktens vision är att: ”Vi respekterar individen och tillvaratar människors kompetens. Våra olikheter är en styrka som bidrar till vår effektivitet”. Detta är vad jämlikhet och jämställdhet i grunden handlar om – att vi alla, oavsett kön, etnicitet, religion, sexuell läggning, könsidentitet, funktionshinder eller ålder, har rätt att arbeta i en miljö där var och en av oss respekteras för vår kompetens och kunskap. Men det betyder mer än så – våra olikheter medverkar till Försvarsmaktens utveckling och gör oss till en mer effektiv, kreativ och trovärdig myndighet.

Vi vet att Försvarsmakten har en bit kvar till att bli en jämställd och jämlik arbetsplats. Därför måste vi prioritera området till ett viktigt strategiskt arbete som genomsyrar hela Försvarsmaktens verksamhet. Vi har alla ett ansvar att föregå med gott exempel vad avser att förmedla sunda värderingar, attityder och beteenden. Att verka för en mer jämställd och jämlik organisation är alla medarbetares ansvar, men framförallt alla chefers.

Den nya jämställdhetsplanen och Försvarsmaktens styrdokument för jämlikhet innehåller mål på tre års sikt. Under denna period skall vi genomföra åtgärder på central och lokal nivå som skapar förutsättningar att nå de uppställda målen, det lokala arbetet blir därmed helt avgörande.

I det lokala arbetet finns kontaktpersoner på varje förband som skall stödja arbetet för jämställdhet och jämlikhet. Det finns även centralt stöd i dessa frågor på Högkvarteret och Försvarsmaktens HR Centrum.

En positiv, utvecklande och hållbar arbetsmiljö ligger i allas ansvar och intresse. Därför måste jämställdhet och jämlikhet vara en integrerad del i vår verksamhet. Arbetet skall ses som ett led i att ständigt förbättra arbetsmiljön och inte som ett isolerat projekt. För att arbetet ska vara framgångsrikt krävs att all personal är delaktig så att likabehandlingsarbetet blir ett naturligt inslag i det dagliga arbetet. Alla i Försvarsmakten måste ta ett gemensamt ansvar så att vi uppnår visionen om en jämställd och jämlik myndighet.

Ett särskilt ansvar har cheferna att tillse och verka för att Försvarsmaktens jämställdhetsplan och styrdokument för jämlikhet blir en aktiv del av den ordinarie verksamheten.

Vi har alla rätt till värdighet och respekt i arbetslivet.

Ulf Bengtsson
Generaldirektör

Inledning

Allt arbete för jämställdhet tar sin utgångspunkt i grundtesen om alla människors lika värde som är en av de grundläggande mänskliga rättigheterna.

Försvarsmaktens uppgift är att försvara demokratin och de mänskliga rättigheterna – ytterst med vapen. Därför skall alla som arbetar och verkar inom Försvarsmakten tydligt gestalta vad ett demokratiskt samhälle står för.

Att missgynna personer på grund av deras kön strider mot principen om jämställdhet samt diskrimineringslagen.

En arbetsmiljö fri från trakasserier främjar såväl trivsel som effektivitet och höjer kvaliteten på arbetet. Det handlar om att uppnå positiva effekter på alla plan, såväl ekonomiska, sociala som politiska. Det är mycket viktigt att vi inom Försvarsmakten delar ansvaret för mänskliga rättigheter, i vårt eget land men också i andra delar av världen där vår hjälp behövs.

Att skapa en ickediskriminerande arbetsmiljö är en viktig del i arbetet med att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens inom Försvarsmakten. Det är även en del av verksamhetssäkerheten då personer som far illa presterar sämre och kan bli en fara för sig själv och sina kollegor. Ett aktivt arbete för jämställdhet är en förutsättning för att vi skall kunna lösa vår uppgift men även att vi löser uppgiften på ett trovärdigt sätt. Det är därför viktigt att vi strävar efter att vår personalsammansättning speglar det svenska samhället.

En övergripande målsättning inom svensk diskrimineringslag i arbetslivet är att varje individ som söker eller innehar en anställning skall ha rätt att bedömas utifrån sina personliga egenskaper och förutsättningar att utföra arbetet, inte utifrån stereotypa uppfattningar om egenskaper som tillskrivs personer som tillhör en viss grupp. Försvarsmakten är en av Sveriges största statliga arbetsgivare och utbildar dessutom varje år tusentals ungdomar som gör värnplikt och har därför en betydande normgivande roll i hela det svenska samhället.

Jämställdhetsarbetet måste bedrivas både planmässigt och målinriktat och pågå fortlöpande för att bli framgångsrikt. Arbetet för jämställdhet är även en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM. Syftet med planen är att integrera jämställdhetsperspektivet i all verksamhet.

Denna centrala jämställdhetsplan styr samt beskriver inriktning och fokusområden för förband, skolor och centra i utformandet av lokala åtgärdsplaner. Handlingsplanen bidrar till att på ett planmässigt och systematiskt överblickbart sätt kunna leda, styra, stödja och följa upp arbetet.

Vad betyder jämställdhet?

Ordet jämställdhet används i Sverige när det gäller förhållandet mellan kvinnor och män. Inte sällan förväxlas begreppet jämställdhet med jämlikhet.

Jämställdhet är närbesläktat med jämlikhet som rör alla människors lika värde men jämställdhet är förbehållet förhållandet mellan könen.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina liv.

Under det övergripande målet finns fyra delmål:

- Jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren i beslutsfattandet.

- Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ha samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhetsarbetet skall vara en naturlig del i den ledning och det ledarskap som utövas i Försvarsmakten och att samtliga anställda skall ta ett gemensamt ansvar i arbetet för jämställdhet. Kvinnor och mäns rättigheter, skyldigheter och möjligheter i statlig verksamhet är ytterst en demokratifråga.

Syftet med jämställdhetsplanen är att Försvarsmakten skall ges verktyg till att bli en jämställd myndighet genom att erbjuda alla en utvecklande arbetsmiljö på såväl ett organisatoriskt som ett personligt plan. Ett jämställdhetsperspektiv bidrar till att öka effektiviteten och kvaliteten inom myndigheten som utvecklas positivt.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är den strategi som myndigheter åläggs använda för att arbetet skall leda till att så goda förutsättningar som möjligt skapas för att jämställdhet skall genomsyra hela myndighetens arbete. Jämställdhetsintegrering innebär en omorganisering, förbättring, utveckling och utvärdering av

beslutsprocesser så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet. Kortfattat innebär det att de som fattar beslut för verksamheten skall göra det med "genusglasögon" på, för att uppmärksamma vilka konsekvenser beslutet får för kvinnor respektive män.

Ansvar och organisation

Förbandschefen, som arbetsgivare, är ytterst ansvarig för det lokala jämställdhetsarbetet. Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet. Samtliga chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar i arbetet för jämställdhet och arbetet skall bedrivas i samverkan med arbetstagarorganisationer.

PERSDIR fungerar som ett stöd till förband och skall erbjuda utbildningsaktiviteter från centralt håll till såväl chefer som medarbetare. Förbanden erbjuds årligen kontaktpersonutbildning inom området sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön och övriga diskrimineringsgrunder (som ersätter tidigare rådgivarutbildning). PERSDIR ansvarar även för återkoppling till förband på deras åtgärdsplaner vid årliga konferenser, förbandsbesök och/eller fortbildningsdagar.

C PROD är ansvarig för att stöd ges till förband i strävan att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamhetsfrågor. Jämställdhetsutbildningar skall erbjudas chefer för att påbörja den omorganisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet.

PERSS förhandlingschef, ansvarar för den centrala lönekartläggningen, med stöd av HRC.

C INSATS ansvarar för utveckling och implementering av FN:s Säkerhetsråds resolutioner 1325/2000, Kvinnor fred och säkerhet, och 1820/2008, Om sexuellt våld i konflikter. C INSATS ansvarar även för att ett jämställdhetsperspektiv genomsyrar all insatsverksamhet såväl nationellt som internationellt.

Centrala utvecklingsgruppen för likabehandlingsfrågor ansvarar för framtagandet av central jämställdhetsplan och styrdokument för likabehandling. Gruppen arbetar kontinuerligt med utveckling av likabehandlingsfrågor. I gruppen ingår en representant från respektive vapengren, värnpliktsrådet samt centrala ATO. Gruppen leds av handläggare från PERSS och HRC.

Vilka omfattas av jämställdhetsplanen?

All personal i nationell och internationell verksamhet inom Försvarsmakten, samt de som gör en förfrågan eller söker arbete hos oss, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft samt värnpliktiga omfattas av jämställdhetsplanen. Diskrimineringslag (2008:567) 2 Kap. 1§ och 15§

Struktur och lagkrav kap 3, Diskrimineringslag (2008:567)

Försvarsmaktens jämställdhetsplan bygger på Diskrimineringslag (2008:567) och följer också lagens struktur inom området arbetsliv.

Under kapitel 3 i lagen redovisas de krav på aktiva åtgärder arbetsgivaren har och dessa är indelade i sex områden vilka redovisas senare i detta kapitel.

Förband, skolor och centra benämns i denna plan som förband.

Såväl mål som anvisade åtgärder skall ligga till grund för förbandens lokala åtgärdsplaner. Förbandens val av åtgärder kan variera beroende på tidigare jämställdhetsarbete och på de förutsättningar som finns på respektive förband. Mål som anges i denna centrala plan är övergripande och anger inriktning, men de åtgärder som förbanden gör i sina lokala åtgärdsplaner skall vara konkreta, mätbara och följas upp, utvärderas och revideras årligen av förbanden samt redovisas i årsredovisningen.

Nedan redovisas de sex huvudområdena som berör jämställdhet från Diskrimineringslag (2008:567).

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1§ Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika möjligheter i arbetslivet oavsett kön och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på denna grund.

2§ Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och

ansträngning. Vid bedömning av arbetes natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Målinriktat arbete

3§ Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön. Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4-13§§.

Arbetsförhållanden

4§ Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön.

5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön eller för sexuella trakasserier.

Rekrytering

7§ Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett kön ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8§ Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

9§ När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Lönefrågor

10§ I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

11§ Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande års handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

12§ Arbetstagaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100)

Jämställdhetsplan

13§ Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11§.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare med färre än 25 arbetstagare.

MÅL OCH ÅTGÄRDER

Försvarsmaktens fokusområden

Jämställdhetsarbetet i Försvarsmakten skall ha fokus på de strukturella och organisatoriska hinder som försvårar arbetet för en ökad jämställdhet.

Fokusområden är arbetsförhållanden, trakasserier samt intern och extern rekrytering. Inom dessa tre områden prioriteras därför särskilt:

- Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön 4§
- Åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts trakasserier eller repressalier som har samband med kön eller för sexuella trakasserier 6§
- Verka för att personer oavsett kön ges möjlighet att söka lediga anställningar 7§ samt i befattningar där det inte råder i en huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller en inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet 8§ och 9§

För Försvarsmakten betyder det att det inom denna treårsperiod:

Skall finnas anpassad personlig utrustning tillgänglig för såväl kvinnor som män. Vid all nyanskaffning av materiel och utrustning skall ett genusperspektiv anläggas.

Arbetar aktivt med att förebygga all form av trakasserier. Vid uppkomst av trakasserier finns en tydlig plan för vilka åtgärder som skall vidtas.

Försvarsmaktens målsättning är att fördubbla andelen kvinnor bland värnpliktiga, officerare och chefer. Vid utgången av 2011 strävar Försvarsmakten efter att minst 30 procent av anställda GSS (gruppbefäl, soldater och sjömän) är kvinnor. Försvarsmakten skall även aktivt verka för att såväl kvinnor som män finns på alla befattningar och nivåer inom vår organisation.

Arbetsmetod

På varje förband skall det finnas handläggare som samordnar det lokala jämställdhetsarbetet. Handläggare är förbandschefens resurs i dennes ansvar att leda och utveckla förbandets jämställdhetsarbete. Förbandschefen skall se till att den eller de personer som arbetar med jämställdhet har den kompetens samt de resurser, av såväl pengar som tid, som behövs för att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. För förband som har verksamhet på flera orter krävs särskilda åtgärder för framgångsrikt arbete. Det är förbandschefens ansvar att den eller de som arbetar med jämställdhet får relevant fortbildning i området och ges möjlighet att delta vid Försvarsmaktens årliga jämställdhets- och likabehandlingskonferens.

- Ansvaret för jämställdhetsarbetet vilar ytterst på förbandschefen
- En samverkans-, utvecklingsgrupp eller kommitté som metodiskt bedriver ett planmässigt arbete med aktiva åtgärder för jämställdhet och mot all form av diskriminering bestående av personal från olika delar i verksamheten
- En aktiv samverkan med lokala ATO vilka bör ingå i ovannämnda grupp mot diskriminering
- Ytterligare forum för dialog kring jämställdhetsfrågor är också arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal enligt ASU-FM
- En budget för det lokala jämställdhetsarbetet skall finnas

När det är möjligt bör samverkan genomföras med andra förband, frivilliga organisationer med eller utan försvarsmaktsfokus, ideella organisationer, lärosäten, myndigheter, kommuner och landsting, företag och andra på orten i syfte att skapa nya viktiga nätverk och erfarenhetsutbyten avseende jämställdhetsutveckling.

Jämställdhetsarbetet kan med fördel bedrivas integrerat med övrigt likabehandlingsarbete.

Arbetsförhållanden:

- Vi skall skapa en arbetsorganisation och en arbetsmiljö lämpad för kvinnor och män som tar hänsyn till den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön
- Vi bedriver ett aktivt arbete på alla nivåer inom Försvarsmakten för att förebygga, förhindra och hantera situationer när trakasserier eller sexuella trakasserier uppstår
- Den enskilde ges möjlighet att påverka sin arbetssituation samt sättet på vilket arbetsuppgifterna löses
- Chefer och arbetsledare skall ha en grundläggande kompetens inom jämställdhetsområdet
- Försvarsmakten skall förbättra förutsättningarna att kombinera arbete och familj och föräldralediga skall inte hindras i sin löne-, kompetens- och karriärutveckling

Arbetsförhållanden skall lämpa sig för såväl kvinnor som män

Åtgärder som PERSDIR ansvarar för:

- Erbjuder utbildning till förbands- stabs- och HR-chefer
- Erbjuder utbildning till förbandschefens direkt underställda chefer, DUC
- Tillser att specialister inom området från central nivå och/eller HRC medverkar vid regionala konferenser för handläggare, kontaktpersoner på förbanden
- Tillser att centralt stöd finns för nätverk värnpliktig kvinna och nätverk anställd kvinna
- Implementerar *Checklistan - inför beredning och beslut* (16 100:57374) bilaga 2, 3 och 4

Åtgärder som Förbandschef ansvarar för:

- Under 2009 kartlägga förbandets fysiska och psykosociala arbetsmiljö ur ett likabehandlingsperspektiv för att därefter vidta de åtgärder som är nödvändiga, rekommendation av kartläggningsmetod är Huset/Växthuset från JämO och DO
- Separata omklädningsrum och duschrum utan insyn (genom exempel ett duschdraperi) för kvinnor och män, för såväl värnpliktiga som anställda
- Tillser att det på förbandet finns anpassad utrustning och materiel för såväl kvinnor som män
- Att alla anställda känner till Försvarens jämställdhetsplan
- Att alla anställda känner till sitt förbands handläggare i jämställdhetsfrågor
- Tillser att nätverksträffar för kvinnor genomförs lokalt samt möjliggör deltagande i nätverksträffar lokalt, regionalt och centralt för kvinnor
- Utbilda i jämställdhet för att ge en ökad medvetenhet om de normer, attityder och värderingar som finns om kvinnor och män och hur dessa kan begränsa oss
- Säkerställa att arbetsplatsträffar genomförs
- Säkerställa att utvecklingssamtal följer det som anges i *Guide utvecklingssamtal* med beaktande av ett jämställdhetsperspektiv. Guide utvecklingssamtal kommer att vara tillgänglig för samtliga anställda i självbetjäningssportalerna ESS och MSS (system PRIO) under senare delen av 2009
- Att genomföra avgångsintervju med anställda som söker tjänstledighet för att pröva annat arbete eller studier och för personal som för att kartlägga varför de lämnar Försvarens makt

Förening föräldraskap och arbete

Åtgärder som C PROD ansvarar för:

- Verka för att tekniska lösningar utnyttjas, såsom telefon- och videokonferenser, för att underlätta för småbarnsföräldrar att delta i möten

Åtgärder som förbundet ansvarar för:

- Genomföra föräldraledighetssamtal innan arbetstagare påbörjar respektive avslutar föräldraledighet. I samtalet diskuteras möjligheter till distansarbete, önskemål om kompetensutveckling och hur kontakten med arbetsplatsen skall hållas under föräldraledigheten och planering av arbetstid och uppgifter efter föräldraledigheten
- Individplanering av arbetstider, till exempel individuellt anpassad flexitid, även chefer skall ges möjlighet att ha flexibel arbetstid samt att arbeta deltid
- En deltidsarbetande skall ha arbetsuppgifter i proportion till arbetstiden
- Undvika att förlägga möten på tider när föräldrar kan antas vara förhindrade att delta, till exempel under skollov
- Vid ansökan till utbildning i anslutning till längre föräldraledighet, skall den som varit föräldraledig ha samma möjligheter att antas till utbildningen som dem som inte varit föräldralediga. Senaste utvecklingssamtal och individualplan gäller

Förmåner vid föräldraledighet för statsanställda

Föräldrapenningtillägg är en avtalsenlig förmån som regleras i Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA).

Förebygga och förhindra att trakasserier eller repressalier på grund av kön eller sexuella trakasserier förekommer

Både när det gäller trakasserier och sexuella trakasserier är det den utsatta som avgör vad som är kränkande och vad som är ett ovälkommet uppträdande, varje person har rätt till sin egen upplevelse.

Åtgärder som PERSDIR ansvarar för:

- Arbetsgruppen Stöd och Samtal, AG-SoS, som finns för hela Försvarsmakten. I gruppen finns samtals- och expertstöd inom området diskriminering, trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier
- Ta fram nytt kontaktpersonutbildningsmaterial inom området diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier som inkluderar kön under 2009
- Anordna nyutbildning samt fortbildning av kontaktpersoner av ovannämnda utbildningsmaterial som inkluderar kön, dessa utbildar fortsättningsvis förbanden i det förebyggande arbetet och hantering av diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier som inkluderar kön

- Tillhandahålla kompetens till Försvarens personalansvarsnämnd, FPAN, avseende diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier
- Ge stöd och bidra med kompetens i frågor som rör diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier
- Samverka med Totalförsvarets Pliktverk i syfte att om möjligt placera värnpliktiga kvinnor inom vissa arbetsplatsenheter, placeringen sker i samråd med kvinnorna

Åtgärder som C PROD ansvarar för:

- Ansvara för att den centrala utredningskommitté, FMUK, är ett utredningsstöd till förbandschefen vid komplicerade ärenden

Åtgärder som förbandet ansvarar för:

- Alla anställda känner till Försvarens jämställdhetsplan
- Under en särskild punkt i åtgärdsplanen skall förbandet redovisa hur man arbetar mot diskriminering, trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier samt säkerställa att detta är känt av all personal, planen kan även inkludera kränkande särbehandling. Förbandet ska redovisa konkreta åtgärder för att minska förekomsten av trakasserier och hur förbandet hanterar situationer när trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier uppstår
- Tillse att det finns utbildade kontaktpersoner vid förbandet som nyttjas när kränkningar och trakasserier uppstår
- All personal känner till vem man kan vända sig till om man behöver rådgöra och få stöd av någon
- Tillse att det finns resurser, såväl personal som ekonomiska resurser, för att ta hand om frågor som rör diskriminering, trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier

Rekrytering

Det är Försvarens uppfattning att verksamheten blir effektivare med en jämnare könsfördelning. Forskning visar också att sexuella trakasserier och annan diskriminering på grund av kön förekommer mycket mer sällan i miljöer med en jämnare könsfördelning. Arbetsgivare är skyldiga att aktivt försöka åstadkomma en jämn könsfördelning, en jämn könsfördelning anses råda när förhållandet mellan könen är 60/40.

För att nå upp till en av Försvarens prioriterade målsättningar, att öka andelen kvinnor som är officerare, har Försvarens sedan 2003 använt positiv särbehandling. Det innebär att en person av det underrepresenterade könet som uppfyller de krav som ställs skall antas till officersutbildning. En utvärdering av den åtgärden kommer att genomföras 2012 och därefter skall tillämpningen och resultaten utvärderas kontinuerligt.

- Öka andelen värnpliktiga, anställda GSS, officerare och chefer som är kvinnor
- Bevaka att andelen civilanställda kvinnor inte fortsätter att minska
- Genus- och jämställdhetskompetens skall finnas i projekt-, arbets- och utvecklingsgrupper samt nominerings- och personalförsörjningsnämnder
- Vid urval till utbildning, befattnings- och tjänstetillsättning inom enhet med ojämn könsfördelning bör alltid strävan vara att tillsätta en individ ur underrepresenterat kön utifrån de kompetenskrav som ställts

Åtgärder som PERSDIR ansvarar för:

- Skapa förutsättningar för och medverka till att det anläggs ett genusperspektiv i centrala bemannings- och rekryteringsprocesserna i alla led
- Kontinuerlig översyn av policys och rutiner kring den externa rekryterings- och bemanningsprocessen, kartlägga var annonser publiceras samt dess utformning och intervjugruppers sammansättning
- Kontinuerlig översyn av policys och rutiner kring den interna rekryterings- och bemanningsprocessen, nominerings- och personalförsörjningsnämnder, samt intervjugruppers sammansättning
- Skapa förutsättningar för en aktiv samverkan mellan Försvarmakten, Pliktverket och Försvvarshögskolan i syfte att se över hela rekryteringsprocessen och utarbeta förslag till åtgärder för att öka andelen kvinnor
- Tillse att *Checklistan - inför beredning och beslut* (16 100:57374) används i rekryteringssammanhang, bilaga 2, 3 och 4
- Genus- och jämställdhetsutbildningar genomförs för personer som ingår i bemannings- och rekryteringsprocesser
- Analysera förbandens kartläggning av arbetsförhållanden för kvinnor och män

Åtgärder som förbandet ansvarar för:

- Kontinuerlig översyn av policys och rutiner kring den externa rekryterings- och bemanningsprocessen, kartlägga var annonser publiceras samt dess utformning och intervjugruppers sammansättning
- Kontinuerlig översyn av policys och rutiner kring den interna rekryterings- och bemanningsprocessen, nominerings- och personalförsörjningsnämnder, samt intervjugruppers sammansättning
- Sträva efter att rekrytera personer av det underrepresenterade könet
- Anlägga ett genusperspektiv i bemannings- och rekryteringsprocesser
- Särskilt uppmuntra kvinnor att söka chefstjänster
- Säkerställa att utvecklingssamtal följer det som anges i *Guide utvecklingssamtal* med beaktande av ett jämställdhetsperspektiv. Guide utvecklingssamtal kommer att vara tillgänglig för samtliga anställda i

självbetjäningsportalerna ESS och MSS, system PRIO, under senare delen av 2009

- Försvarsmaktens skolor skall genomsyras av ett genusperspektiv
- Vid ansökningar till GSS-anställning och officersutbildning, skall den som tillhör underrepresenterat kön och som uppfyller de formella krav som ställs ha företräde

Lönefrågor

Lönekartläggning

Åtgärder som PERSS förhandlingschef ansvarar för:

- Enligt 3 kap 10§ genomförs en central lönekartläggning och analys vart tredje år, med stöd av HRC
- Åtterrapporering från förband sker årligen enligt direktiv från PERSS förhandlingschef

Åtgärder som förbundet ansvarar för:

För att lönekartläggningen skall uppfylla diskrimineringslagens krav skall den utöver själva kartläggningen innehålla en analys av resultat och en åtgärdsplan där det framgår hur osakliga löneskillnader skall åtgärdas. Försvarsmakten använder sig av *Befattningsgruppering för statistik* BESTA, lönestatistik för statsförvaltning samt programmet Löneanalys.

JämO:s verktyg *Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg* skall användas för lönekartläggning och finns att ladda ner på:

www.jamombud.se/arbetslivet/grundbokjamstal.asp

Åtterrapporering från förband sker årligen enligt direktiv från PERSS förhandlingschef.

Jämställdhetsplan

Åtgärdsplan

Varje förbandschef ansvarar för det lokala jämställdhetsarbetet och för de åtgärder som i planen anges för förbanden. För att ett förband skall uppfylla Diskrimineringslagens krav krävs att förbanden kompletterar denna centrala plan med en lokal åtgärdsplan. Åtgärdsplanen skall ange de aktiva åtgärder som planeras under verksamhetsåret i syfte att stärka jämställdheten. Den skall innehålla konkreta och mätbara mål, det skall framgå vem som är ansvarig och hur tidsplanen ser ut. Åtgärderna skall utvärderas och planen revideras efter verksamhetsårets slut eller vid behov.

Förbanden redovisar på uppmaning av HKV PERSS samt via sitt arbete med en åtgärdsplan inom jämställdhetsområdet det lokala arbetet för att motverka diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier på grund av kön. Förbanden fyller även i Nyckeltalsinstitutets checklista till JÄMIX, bilaga 5, vilken skickas till PERSDIR i samband med årsredovisningen.

Jämställdhetsintegrering

Målgruppen för jämställdhetsintegrering är verksamhetsledare, de som är delaktiga i beslutsfattandet på alla nivåer. Därför skall verksamhetsledare under denna treårsperiod genomgå utbildning i syfte att förvärva en grundläggande genuskompetens. Allt förändrings- och utvecklingsarbete förutsätter en grundläggande kunskap och förståelse för frågorna.

Åtgärder som C PROD ansvarar för:

- Erbjuder utbildning för direkt underställda chefer, DUC till förbandschefer, i jämställdhet i syfte att jämställdhetsintegrera verksamheten
- Att en jämställdhetsaspekt beaktas vid nyanskaffning av materiel och utrustning
- Implementera *Checklistan inför beredning och beslut* (16 100:57374), bilaga 2, 3 och 4

Åtgärder som förbandet ansvarar för:

- Delta i de utbildningar som C PROD, PERSDIR och C HRC erbjuder för verksamhetsledare
- Anlägga ett jämställdhetsperspektiv i allt beslutsfattande och nyttja *Checklistan – inför beredning och beslut* (16 100:57374), bilaga 2, 3 och 4
- Att en jämställdhetsaspekt beaktas vid nyanskaffning av materiel och utrustning

Jämställdhetsarbetet inom insatser

Alla internationella insatser omfattas av jämställdhetsplanen. Då insatserna ser så olika ut, med hänsyn till innehåll och uppgift, krävs olika åtgärder för att möta handlingsplanen. C INSATS ansvarar för att samtliga kontingenter har åtgärdsplaner enligt denna plan, tidsperspektivet för utvärdering och revidering ser däremot olika ut beroende av längd på insats. Förslagsvis görs utvärderingar av åtgärdsplanerna efter personalrotation.

Ytterligare styrande dokument för utlandsstyrkan är *Stående order för utlandsstyrkan*, SOFUS.

Övrigt som förbanden skall redovisa

- Avgångsorsaker, årligen enligt direktiv från PERSS
- Kartläggning av arbetsmiljön ur ett likabehandlingsperspektiv, under 2009 för att under 2010 och 2011 vidta de aktiva åtgärder som förband beslutat efter kartläggningen
- Nyckeltalsinstitutets checklista till JÄMIX, bilaga 5, skickas till PERSDIR i samband med årsredovisningen