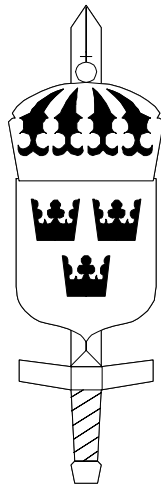




Försvarmaktens styrdokument för Jämlikhet



2009 – 2011

Innehållsförteckning

Förord	3
Inledning	4
Definitioner och tillämpningar	5
Jämlikhet.....	5
Likabehandling	5
Mångfald.....	5
Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.....	5
Funktionshinder	5
Sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.....	6
Ålder	6
Mål och syfte	6
Ansvar och organisation.....	7
Vilka omfattas av styrdokumentet för jämlikhet?.....	7
Struktur och lagkrav kap 3, Diskrimineringslag (2008:567)	8
Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.....	8
Målinriktat arbete	8
Arbetsförhållanden	8
Rekrytering	8
MÅL OCH ÅTGÄRDER	10
Försvarsmaktens fokusområden.....	10
Arbetsmetod	10
Arbetsförhållanden	11
Övergripande mål	11
Mål Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning	12
Mål Funktionsnedsättning	12
Mål Sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.....	12
Mål Ålder.....	12
Åtgärder som PERSDIR ansvarar för.....	13
Åtgärder som förbundet ansvarar för.....	13
Förebygga trakasserier	13
Övergripande mål	14
Åtgärder som PERSDIR ansvarar för.....	14
Åtgärder som C PROD ansvarar för.....	15
Åtgärder som förbundet ansvarar för.....	15
Rekrytering.....	15
Övergripande mål	15
Mål Etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning.....	16
Åtgärder som PERSDIR ansvarar för.....	16
Åtgärder som förbundet ansvarar för.....	17
Jämlikhetsarbetet inom insatser	17
Övrigt som förbanden skall redovisa	17

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 jämlikhet och likabehandling 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 levandegöra vad ett demokratiskt samhälle står för.

Att missgynna personer på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (fortsättningsvis benämnt som diskrimineringsgrunder) strider mot principen om likabehandling och diskrimineringslagen.

Försvarsmakten lägger stor vikt vid en inkluderande arbetsmiljö och arbetar aktivt för att motverka all form av diskriminering och trakasserier då detta kan leda till ohälsa, olyckor, arbetsrelaterade skador, ökad frånvaro och minskad effektivitet. Arbetet mot diskriminering och trakasserier skall ingå som en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta främjar såväl trivsel som effektivitet och höjer kvalitén på arbetet. Att skapa en ickediskriminerande arbetsmiljö är en viktig del i arbetet med att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens inom Försvarsmakten. Jämlikhet och likabehandling skall vara en integrerad och självklar del av Försvarsmaktens verksamhet då den bidrar till en mer representativ, produktiv och attraktiv organisation. Arbetet för en diskrimineringsfri Försvarsmakt är en förutsättning för att vi skall kunna lösa vår uppgift på ett trovärdigt sätt. Det är därför viktigt att Försvarsmakten strävar efter att få en personalsammansättning som speglar den mångfald som finns i samhället. Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling är också en verksamhetssäkerhetsfråga då personer som far illa presterar sämre och kan bli till en fara för sig själva, sina medarbetare och för verksamheten.

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 samhället. Vi har såväl ett juridisk, som moraliskt ansvar att främja lika rättigheter och möjligheter och arbeta för ökad mångfald. Arbetet måste genomföras både planmässigt och målinriktat och pågå fortlöpande för att bli framgångsrikt. Syftet med planen är att integrera likabehandlings- och jämlikhetsperspektivet i all verksamhet. Styrdokumentet bidrar till att på ett planmässigt och systematiskt överblickbart sätt leda, styra, stödja och följa upp arbetet.

Detta centrala styrdokument visar inriktning och anger fokusområden för förband, skolor och centra i utformandet av lokala åtgärdsplaner.

Definitioner och tillämpningar

Jämlikhet

Jämlikhetsbegreppet är egentligen bredare än vad diskrimineringslagen medger. Detta innebär att alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter utan åtskillnad av något slag, enligt FN:s deklaration om Mänskliga rättigheter. I detta dokument refererar vi till jämlikhet i relation till diskrimineringsgrunderna.

Likabehandling

Likabehandling är den metod vi använder för att nå jämlikhet. Det betyder inte att alla personer skall behandlas lika, utan att en person ges möjligheter att utifrån sina individuella förutsättningar kunna utföra ett likvärdigt arbete, oberoende av diskrimineringsgrund. Inom Försvarsmakten respekterar vi individen och tillvaratar människors kompetens. Våra olikheter är en styrka som bidrar till vår effektivitet.

En övergripande målsättning inom svensk lagstiftning i arbetslivet är att varje individ som söker eller innehar en anställning skall ha rätt att bedömas utifrån sina personliga egenskaper, kompetenser och förutsättningar att utföra arbetet.

Mångfald

Mångfald bygger på jämlikhetsbegreppet och i vår definition av mångfald utgår vi från alla människors lika värde. Inom Försvarsmakten bejaktar vi mångfald genom att se, förstå, värdesätta och tillvarata alla arbetstagares kunskap och erfarenheter utan hänsyn till yttre faktorer, så som kön, ålder, etniskt ursprung, sexuell läggning och så vidare. För Försvarsmakten innebär en ökad mångfald att kunna utvecklas och bli en mer effektiv organisation.

Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Med etnisk tillhörighet menas enligt lag ett nationellt eller etniskt ursprung, vilket även majoritetsbefolkningen har. Med religion eller annan trosuppfattning menas en bekännelse till någon av världsreligionerna eller till en trosbekännelse av religiös karaktär. Även ateism, att inte tro på någon gud, och agnosticism, att inte veta om det finns någon gud, omfattas och skall respekteras därefter.

Försvarsmakten skall vidta aktiva åtgärder för att skapa praktiska förutsättningar för att personer med annan etnisk bakgrund eller religion än den dominerande skall kunna få likvärdiga förutsättningar för arbetsuppgifterna. Detta innebär till exempel att tillämpa flexibilitet inom områden som ledigheter, kosthållning, bön/rit, personlig integritet samt uniform.

Funktionshinder

Funktionshinder innebär att en person har en nedsättning i sin funktionsförmåga. Detta behöver inte innebära att personen har ett handikapp eller ett funktionshinder – det är miljön omkring som är funktionshindrande. Därför

använder vi i detta dokument begreppet funktionsnedsättning. Många associerar en funktionsnedsättning med en synnedsättning, hörselnedsättning eller att man till exempel är rullstolsburen. Definitionen för funktionsnedsättning är dock betydligt bredare och kan utgöras av allt från dyslexi, allergi, stamning, till cancer, HIV, diabetes med mera.

Försvarsmakten har ett ansvar att bidra med rimliga stöd- och anpassningsåtgärder så att personer med funktionsnedsättning blir fullt delaktiga och jämlika i arbetslivet. Myndigheter skall därmed särskilt verka för att deras lokaler, verksamhet och information är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning.

Sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck

Enligt diskrimineringslagen finns det tre sexuella läggningar: hetero-, homo- och bisexuell. En heterosexuell person är någon som har förmågan att bli kär, förälskad i och attraherad av personer av motsatt kön. En homosexuell person har förmågan att bli kär, förälskad i och attraherad av en person av samma kön, samt en bisexuell person, någon som har förmågan att bli kär, förälskad i och attraherad av någon oavsett kön. Alla dessa är skyddade i diskrimineringslagen.

Könsöverskridande identitet eller uttryck syftar på någon som inte identifierar sig med det kön denne är född med, eller inte vill identifiera sig som varken man eller kvinna, eller någon som genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för ett annat kön. Dessa personer kallas även med en övergripande term för transpersoner.

Ett annat vanligt förekommande uttryck som brukas är HBT. Detta står för homosexuella, bisexuella och transpersoner.

Målet för Försvarsmakten är ett arbetsklimat där ingen mot sin vilja skall behöva dölja sin sexuella läggning eller könsidentitet. Därför är ett aktivt arbete att motverka varje förekomst av diskriminering och trakasserier av stor betydelse.

Ålder

Ålder innebär i detta avseende en persons fysiska levnadsålder, räknad från hans eller hennes födsel. Därmed omfattas både ungdomar och äldre arbetstagare.

Som arbetsgivare har Försvarsmakten ett ansvar att inte diskriminera på grund av ålder.

Mål och syfte

Målet med styrdokumentet är att likabehandlingsarbetet 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 jämlikhet och likabehandling.

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

Ansvar och organisation

Förbandschefen, som arbetsgivare, är ytterst ansvarig för det lokala likabehandlingsarbetet. Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämlikhet. Samtliga chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar i arbetet för jämlikhet 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 och diskriminering (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 deras strävan att integrera jämlikhet i all verksamhet.

C INSATS ansvarar för att med stöd av sakkompetens tillse att ett jämlikhetsperspektiv genomsyrar insatser inom och utanför vårt lands gränser.

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

Vilka omfattas av styrdokumentet för jämlikhet?

All personal i nationell och internationell verksamhet inom Försvarsmakten, 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 omfattas av styrdokumentet. Detta innefattar även värnpliktiga enligt *Diskrimineringslag* (2008:567) 2 Kap. 1§ och 15§.

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

Försvarsmaktens styrdokument för jämlikhet 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 tre 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 likabehandlingsarbete och på de förutsättningar som finns på respektive förband. Målen som anges i detta centrala styrdokument 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.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1§ Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

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, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsförhållanden

4§ Arbetsgivaren ska 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, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

6§ Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Rekrytering

7§ Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Även om det lagmässigt åligger Försvarsmakten att samverka om aktiva åtgärder i arbetslivet enbart avseende kön, etniskt tillhörighet och religion eller annan

trosuppfattning, är det fortfarande förbjudet att diskriminera och trakassera på alla diskrimineringsgrunder. Försvarsmakten har därför utökat dessa aktiva åtgärder att även inbegripa diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, sexuell läggning och ålder, då detta är tillämpningsbart.

MÅL OCH ÅTGÄRDER

Försvarsmaktens fokusområden

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

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

- Arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett diskrimineringsgrund (4§)
- Åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med diskrimineringsgrunderna, eller för sexuella trakasserier (6§)
- Verka för att personer med rätt kompetens oavsett diskrimineringsgrund ges möjlighet att söka lediga anställningar (7§)

För Försvarsmakten betyder det att inom denna treårsperiod:

Så långt det är teknisk möjligt och rimligt i förhållande till arbetets natur, ska det finnas utrustning och materiel utifrån den enskildes individuella förutsättningar.

Arbeta aktivt med att förebygga alla former av trakasserier. Vid uppkomst av trakasserier finns en tydlig handlingsplan av vilka åtgärder som skall vidtas.

Under denna period är vår målsättning att öka mångfalden bland värnpliktiga, anställda GSS, officerare och chefer, så att vi speglar mångfalden i det svenska samhället.

Arbetsmetod

På varje förband skall det finnas handläggare som samordnar det lokala jämlikhetsarbetet. Handläggare är förbandschefens resurs i dennes ansvar att leda och utveckla förbandets jämlikhetsarbete. Förbandschefen skall se till att den eller de personer som arbetar med jämlikhet och likabehandling har den kompetens samt de resurser, av såväl pengar som tid, som behövs för att bedriva ett aktivt jämlikhetsarbete. 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 jämlikhet och likabehandling får relevant fortbildning i området och ges möjlighet att delta vid Försvarsmaktens årliga likabehandlingskonferens. Detta innebär:

- Att ansvaret för jämlikhetsarbetet ytterst vilar på förbandschefen
- Att en samverkans-, utvecklingsgrupp eller kommitté som metodiskt bedriver ett planmässigt arbete med aktiva åtgärder för jämlikhet och mot

all form av diskriminering bestående personal från olika delar i verksamheten skall finnas på förbandet

- En aktiv samverkan med lokala ATO, vilka bör ingå i ovan nämnda grupp
- Ytterligare forum för dialog kring jämlikhetsfrågor är också arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal enligt ASU-FM
- Att en budget för det lokala jämlikhetsarbetet 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 jämlikhetsutveckling.

Detta arbete kan med fördel utföras integrerat med jämställdhetsarbetet.

Arbetsförhållanden

Vi skall skapa en arbetsorganisation och arbetsmiljö som passar alla arbetstagare, oavsett diskrimineringsgrund. Detta gäller såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön.

Övergripande mål:

- Försvarsmakten har en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö som passar alla arbetstagare, oavsett diskrimineringsgrund
- Den enskilde har möjligheter att påverka sin arbetssituation samt sättet på vilket arbetsuppgifterna löses
- Chefer och arbetsledare har kompetens inom jämlikhet, likabehandling och mångfald
- Arbeta för att motverka direkt och indirekt diskriminering av personer på grund av samtliga diskrimineringsgrunder inom Försvarsmakten
- Aktiv medverkan vid arrangemang för mänskliga rättigheter uppmuntras
- Öka kunskapen om samtliga diskrimineringsgrunder så att förståelse och respekt uppnås
- Samtlig personal känner till sitt förbands kontaktperson i jämlikhetsfrågor
- Kontaktpersonen i jämlikhetsfrågor ges erforderlig kompetensutveckling
- Löpande inventering sker vad gäller förbandens behov av utbildning och övrigt stöd i jämlikhetsfrågor
- Jämlikhetsperspektivet utvecklas vid utbildningar på alla förband, skolor och centra
- Implementera dokumentet *Checklista – inför beredning och beslut* (16 100:57374), bilaga 2, 3 och 4

Mål Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning:

- Att förbandschef etablerar kontakter med de trosföreträdare vars utövare/bekännare finns representerade vid förband och att dessa kontakter utvecklas kontinuerligt enligt de behov som uppkommer
- Att förbandschef vid behov tillhandahåller konfessionslöst rum (ett neutralt rum, fritt från religiösa symboler) för bön oavsett religion
- Att det där kost tillhandahålles alltid skall finnas ett proteinrikt alternativ som tar hänsyn till personalens och värnpliktigas religiösa övertygelse
- Öka medvetenheten bland Försvarsmaktens anställda om de egna attityderna och värderingarna i förhållande till etnisk och religiös mångfald
- Eliminera de strukturella hindren för etnisk och religiös mångfald genom att attrahera personal med rätt kompetens för att högre effektivitet skall uppnås

Mål Funktionsnedsättning:

- Öka medvetenheten bland Försvarsmaktens anställda om de egna attityderna och värderingarna i förhållande till funktionsnedsättning
- Öka kunskapen inom området tillgänglighet
- Verka för att Försvarsmakten som myndighet är tillgänglig avseende lokaler, verksamhet och information
- Analysera regler, krav och arbetssätt i verksamheten som riskerar att utesluta personer med funktionsnedsättning
- Tillhandahålla kost för olika typer av kostallergier

Mål Sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck:

- Öka medvetenheten bland Försvarsmaktens anställda om de egna attityderna och värderingarna i förhållande till sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck
- Aktiv medverkan vid Stockholm Pride och andra arrangemang för mänskliga rättigheter uppmuntras
- Samtlig personal har förståelse för bakgrund och vision avseende Försvarsmaktens arbete med HBT-frågor
- Samarbetet med Föreningen HoF vidareutvecklas och formaliseras

Mål Ålder:

- öka medvetenheten bland Försvarsmaktens anställda om de egna attityderna och värderingarna i förhållande till ålder
- anlägga ett åldersperspektiv när vi arbetar med olika sakfrågor

Åtgärder som PERSDIR ansvarar för:

- Erbjudna utbildning till förbands- stabs- och HR-chefer
- Tillse att specialister inom området från central nivå och/eller HRC medverkar vid regionala konferenser för handläggare och kontaktpersoner på förbanden
- Implementera *Checklista – inför beredning och beslut* (16 100:57374), bilaga 2, 3 och 4

Åtgärder som förbandet 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
- Att alla anställda känner till Försvarsmaktens styrdokument för jämlikhet
- Att alla anställda känner till sitt förbands handläggare och/eller kontaktperson i jämlikhetsfrågor
- Utbilda i jämlikhet och likabehandling för att ge en ökad medvetenhet om de normer, attityder och värderingar som finns inom och utom organisationen och hur dessa kan påverka oss
- Säkerställa att arbetsplatsträffar genomförs
- Säkerställa att utvecklingssamtal följer det som anges i *Guide utvecklingssamtal* med beaktande av ett jämlikhetsperspektiv, och att dessa följs upp. Guide utvecklingssamtal kommer att vara tillgänglig för samtliga anställda i självbetjäningssportalerna ESS och MSS (System PRIO) under senare delen av 2009
- Genomföra avgångsintervjuer med anställda som söker tjänstledighet för att pröva annat arbete eller studier och för personal som slutar för att kartlägga varför de lämnar Försvarsmakten

Förebygga trakasserier

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.

Som arbetsgivare är Försvarsmakten skyldig att motverka uppkomsten av diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier i myndigheten. En tydlig policy och åtgärdsplan skall finnas i detta syfte. Krav på åtgärdsplan följer av Arbetsmiljöverkets författningssamling *Kränkande särbehandling i arbetslivet* (AFS 1993:17), där arbetsgivaren åläggs att ta fram en åtgärdsplan mot all sorts kränkande behandling på arbetsplatsen. I åtgärdsplan skall det bland annat framgå vilka personer de anställda kan vända sig till i dessa frågor.

I diskrimineringslagen inbegriper trakasserier och sexuella trakasserier samtliga diskrimineringsgrunder. Detta innebär förbud av:

- Trakasserier av sexuell natur (till exempel beröringar, skämt, förslag, blickar, pornografiska bilder, sms)
- Trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (till exempel rasistiska eller främlingsfientliga uttryck, bilder och skämt)
- Trakasserier på grund av funktionshinder (till exempel skämt då intellektuell förmåga kopplas till fysisk rörlighet)
- Trakasserier på grund av sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck (till exempel förlöjligande homo-, bi- och transfoba skämt, generaliseringar av heterosexuella/homosexuella egenskaper)
- Trakasserier på grund av ålder (till exempel generaliseringar av egenskaper hos yngre/äldre)

Övergripande mål:

- Arbeta för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom Försvarsmakten av personer på grund av:
 - kön
 - etnisk tillhörighet
 - religion eller annan trosuppfattning
 - funktionsnedsättning
 - sexuell läggning
 - könsöverskridande identitet eller uttryck
 - ålder
- Alla anställda känner till Försvarsmaktens styrdokument mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier
- Alla känner till förbandets åtgärdsplan mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier
- Alla känner till vem man vänder sig till om man behöver rådgöra med någon

Åtgärder som PERSDIR ansvarar för:

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

- Tillhandahålla kompetens till Försvarets personalansvarsnämnd, FPAN, avseende diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier
- Ge stöd och bidra med kompetens i frågor som rör diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier

Åtgärder som C PROD ansvarar för:

- Att den centrala utredningskommittén (FMUK) är ett utredningsstöd till förbandschefen vid komplicerade ärenden

Åtgärder som förbundet ansvarar för:

- Alla anställda känner till Försvarets styrdokument för jämlikhet
- Under en särskild punkt i åtgärdsplanen skall förbundet redovisa hur man arbetar mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier samt säkerställa att denna är känd av all personal. Planen kan även inkludera kränkande särbehandling. Förbundet skall redovisa konkreta åtgärder för att minska förekomsten av trakasserier och hur förbundet hanterar situationer när trakasserier eller sexuella trakasserier uppstår
- Tillse att det finns utbildade kontaktpersoner vid förbundet 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 och sexuella trakasserier

Rekrytering

Det är Försvarets uppfattning att verksamheten blir effektivare med mångfald. För att uppnå detta är det viktigt att rekryteringsprocessen, från annons till färdigt beslut, kontinuerligt diskuteras och utvecklas. Utformning av annons, hur och var man annonserar, val av kriterier, värdering av meriter, rutiner för tester och intervjuer utgör tillsammans viktiga instrument inte enbart för en allsidig kompetensförsörjning utan även för ett aktivt likabehandlingsarbete.

Övergripande Mål:

- Öka mångfalden inom Försvarets, både bland värnpliktiga och anställda, civila som militära
- Öka mångfalden särskilt bland officerare och chefer
- Öka medvetenheten bland personer med personal och rekryteringsansvar, om de egna attityderna och värderingarna i förhållande till diskrimineringsgrunderna
- Attrahera och bibehålla personal med rätt kompetens oavsett diskrimineringsgrund

- Vid behov bidra med rimliga stöd- och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionsnedsättning
- Utbildnings- och utvecklingsinsatser skall om möjligt spegla mångfald
- Projekt-, arbets- och utvecklingsgrupper samt nominerings- och personalförsörjningsnämnder skall i den mån det är möjligt spegla mångfald
- Jämlikhets- och likabehandlingskompetens skall finnas i alla led av rekryteringsprocessen
- Aktiv medverkan vid arrangemang för mänskliga rättigheter uppmuntras

Mål Etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning:

- Vid antagning till officersutbildning samt vid rekrytering av civilt anställda skall förbanden särskilt bevaka att rekryteringsprocessen är objektiv och att diskriminering av sökande på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ej sker
- Öka medvetenheten bland Försvarets anställda, särskilt personer med personal och rekryteringsansvar, om de egna attityderna och värderingarna i förhållande till etnisk och religiös mångfald
- Att civilanställda samt yrkesofficers/reservofficersaspiranter med annan etnisk och/eller religiös bakgrund än den dominerande, med rätt kompetens, söker och får anställning i Försvaretsmakten så att myndigheten speglar samhällets befolkningssammansättning i övrigt

Åtgärder som PERSDIR ansvarar för:

- Skapa förutsättningar för och medverka till att det anläggs ett jämlikhetsperspektiv i centrala bemannings- och rekryteringsprocesser 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 bemannings- och befodringsprocessen, nominerings- och personalförsörjningsnämnder, samt intervjugruppers sammansättning
- Tillhandahålla en grundmall för rekrytering, där ett jämlikhetsperspektiv omhändertas
- I alla centrala rekryteringsprocesser, nominerings- och personalförsörjningsnämnder skall jämlikhetskompetens finnas
- Skapa förutsättningar för en aktiv samverkan mellan Försvaretsmakten, Pliktverket och Försvarets högskolan i syfte att se över hela rekryteringsprocessen och utarbeta förslag till åtgärder för ökad mångfald
- Tillse att *Checklistan – inför beredning och beslut* (16 100:57374), bilaga 2, 3 och 4, används i rekryteringssammanhang
- Likabehandlingsutbildningar genomförs för personer som ingår i bemannings- och rekryteringsprocesser

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-, bemannings- befordringsprocessen, nominerings- och personalförsörjningsnämnder, samt intervjugruppers sammansättning
- Sträva efter att rekrytera personer ur ett mångfaldsperspektiv
- Anlägga ett jämlikhetsperspektiv i bemannings- och rekryteringsprocesser
- Säkerställa att utvecklingssamtal följer det som anges i *Guide utvecklingssamtal* med beaktande av ett jämlikhetsperspektiv, och att dessa följs upp. 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 jämlikhetsperspektiv
- Eftersträva mångfald vid ansökningar till alla vidareutbildningar

Jämlikhetsarbetet inom insatser

Alla internationella insatser omfattas av styrdokumentet för jämlikhet. C INSATS ansvarar för att samtliga kontingenter har åtgärdsplaner enligt detta styrdokument. Tidsperspektivet för utvärdering och revidering ser däremot annorlunda 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