

Försvarsmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2019

1. INLEDNING	2
2. INRIKTNING	2
2.1. FÖRSVARSMAKTENS GRUNDSYN AVSEENDE JÄMSTÄLLDHETS- OCH JÄMLIKHETSARBETET.....	3
2.2. JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅL & JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	3
2.3. FN:S SÄKERHETSÅRÅDS RESOLUTION 1325 OCH JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV I INSATSER	3
2.4. ÖKA ANDEL KVINNOR	4
2.5. SYSTEMATISKT LIKABEHANDLINGSARBETE I SAMVERKAN MED ARBETSMILJÖARBETE.....	4
2.6. HANDLINGSREGLER VID TRAKASSERIÄRENDEN	4
3. UPPFÖLJNING	5
4. ÖVERGRIPANDE ANSVAR	5
5. MÅLSÄTTNINGAR	6

1. Inledning

Syftet med Försvaretsmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2019 är att lägga grunden för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet i Försvaretsmakten. Myndigheten arbetar med att tydliggöra styrning inom jämställdhet/jämlikhet.

Den operativa förmågan grundar sig på personal, materiel, övning och beredskap. För att upprätthålla förmågan, behöver myndigheten rekrytera och behålla personal. Genom aktiva åtgärder motverkas diskriminering och i verksamheten bedrivs ett värdegrundsbaserat chefs- och medarbetarskap.

- Följande områden är prioriterade:
- Integrering av gender-/jämställdhets-/jämlikhetsstyrningar.
- Korrekta kravprofiler och fysiska krav.
- Fysisk arbetsmiljö och användbarhet avseende utrustning och materiel.
- Ökad andel kvinnor som söker sig till och genomför militär grundutbildning och ökad andel kvinnor som är chefer.

2. Inriktning

Att missgynna personer på grund av deras kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder strider mot diskrimineringslagen (2008:567). Jämställdhets- och jämlikhetsplan utgår från diskrimineringslagen (DL), Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet, jämställdhetspolitiska mål¹ och Regeringsformen².

Enligt diskrimineringslagen (3 kapitlet 13 §) ska en arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4-10 §§. Försvaretsmaktens jämställdhets- och jämlikhetsplan motsvarar det som i lagen kallas skriftlig dokumentation men har en bredare ansats och inkluderar ett förebyggande arbete med aktiva åtgärder utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Framst inom hbtq-området har under senare år ett ökat engagemang växt fram inom myndigheten. Erfarenheterna och kompetensen i den gruppen ska omhändertas. Avseende etnicitet, religion eller annan trosuppfattning ska arbetet inriktas mot aktiva åtgärder. Även tillgänglighet är av vikt; arbetsgivarens anpassningsansvar, vilket innebär en skyldighet att vidta skäligen stöd- och anpassningsåtgärder för att säkerställa att en arbetstagare med funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation med andra arbetstagare och konkurrera med dem på lika villkor. Detta är den centralt inriktande styrningen avseende Försvaretsmaktens jämställdhets- och

¹ Mål antogs i bred politisk enighet 2006 utifrån propositionen Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken (prop. 2005/06:155)

² Ytterligare internationella styrningar som handlingsplanen grundar sig på är FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948), FN:s kvinnokonvention (*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW/1979), *EU Strategy for equality between women and men* (2010) samt FN:s hållbara utvecklingsmål (2015).

jämlikhetsarbete. De integrerade styrningar i verksamheten avseende mål och åtgärder framgår av kapitel 5. Nedbrytning av lagkrav i åtgärder är integrerade i styr- och uppföljningsmekanismer.

2.1. Försvarsmaktens grundsyn avseende jämställdhets- och jämlikhetsarbetet

Alla som verkar i Försvarsmakten ska ha likvärdiga möjligheter och rättigheter att utvecklas inom organisationen och kunna verka fria från diskriminering.

Försvarsmakten vill baserat på denna grundsyn nyttja befintlig kompetens, värdesätta olikheter och vara en inkluderande arbetsgivare. Detta fokuserar på arbetsplatsens struktur och organisation som främst bygger på följande hänvisningar till 3 kapitlet i diskrimineringslagen gällande aktiva åtgärder för att motverka och förebygga diskriminering.

Aktiva åtgärder är ett främjande och förebyggande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på andra sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

2.2. Jämställdhetspolitiska mål & jämställdhetsintegrering

Nationella jämställdhetspolitiska mål innefattar ett övergripande mål om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Ett nationellt arbete pågår inom ramen för programmet JiM/Jämställdhetsintegrering i Myndigheter med att tydligare styra myndigheter i enlighet med dessa mål.

I Försvarsmaktens Handlingsplan för jämställdhetsintegrering återfinns hur dessa mål kopplas till Försvarsmaktens verksamhet.

2.3. FN:s säkerhetsråds resolution 1325 och jämställdhetsperspektiv i insatser

Försvarsmakten beaktar resolution 1325 och efterföljande resolutioner³, vilket innebär att bidra till en ökad jämställdhet. Resolution 1325 framhåller att kvinnor ska få möjlighet att delta i all verksamhet som syftar till att lösa väpnade konflikter. För Försvarsmaktens del betyder det att verka för att antalet kvinnor som är anställda som soldater, sjömän och officerare ökas på alla nivåer och i alla förband. Försvarsmakten ska ta hänsyn till civila kvinnors, mäns, flickors och pojkars respektive skyddsbehov i händelse av en väpnad konflikt och ta hänsyn till deras rätt att delta i konflikthantering.

³ I begreppet resolution 1325 innefattas efterföljande resolutioner: 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013) och 2242 (2015).

2.4. Öka andel kvinnor

Försvarsmakten strävar efter att genom en bred rekrytering uppnå en mer heterogen personalsammansättning, som del i detta behöver andelen kvinnor som är chefer ökas⁴. Som del i detta arbete kan kvinnor som söker tjänster prioriteras även om motsvarande kompetens och meriter finns hos manliga sökande.

För att öka andelen kvinnor genomförs följande åtgärder:

- Särskilt rekryteringsprojekt Metodutveckling för Effektiv Rekrytering (MER) riktas mot att öka andel kvinnor.
- Handlingsplan för att öka andel kvinnor som är chefer är framtagen av Försvarsmaktens Chefsutvecklingsenhet.

Särskilda satsningar på mentorskap gentemot kvinnor på lägre nivåer (i första hand militär personal) sker på ett flertal organisationsenheter (OrgE).

2.5. Systematiskt likabehandlingsarbete i samverkan med arbetsmiljöarbete

Försvarsmakten ska präglas av en inkluderande och hållbar arbetsmiljö där var och en respekteras. Att verka för en mer jämställd och jämlik organisation är alla chefers och medarbetares ansvar. Chefer på alla nivåer har ett särskilt ansvar i att leda, genomföra och följa upp målsättningarna i denna plan.

Likabehandlingsarbetet i Försvarsmakten är viktigt både avseende rekrytering och för att behålla personal på alla nivåer. Likabehandlingsarbete har strukturerats genom

- lokala åtgärdsplaner med riskbedömningar mot diskriminering,
- tillsättande av kontaktpersoner för likabehandlingsarbete,
- kontinuerlig uppföljning av chefers ansvar avseende likabehandling
- kontinuerliga utbildningar av chefer och medarbetare,
- centralt sakkunnigt stöd vid Försvarsmaktens HR Centrum (HR C).

2.6. Handlingsregler vid trakasserier

Det är ett chefsansvar att vid alla former av trakasserier skyndsamt och noggrant utreda och dokumentera händelsen. Lagstadgad policy (begrepp enligt diskrimineringslagen) och stöd återfinns i broschyren *Om det händer* och lagstadgad checklista återfinns på emilia (*Checklista Stöd vid trakasserier och kränkande särbehandling*). Det förebyggande arbetet för varje organisationsenhet ska beskrivas i en lokal likabehandlingsplan.

Grova sexuella trakasserier eller olika former av sexuellt våld och tvång är åtalbara och ska polisanmälas. Medarbetare som utsätts, påtalar eller anmäler trakasserier i någon form får inte

⁴ Handlingsplan för att öka andel kvinnor som är chefer (Försvarsmaktens Chefsutvecklingsenhet).

utsättas för repressalier. Detta gäller även den som medverkat i en utredning eller på annat sätt varit stödjande i ett trakasserierärende.

Försvarsmakten hanterar i så stor utsträckning som möjligt trakasserier och kränkande särbehandling lokalt. En arbetsgivarrepresentant eller utbildningsanordnare som ser eller hör att någon har kränkts är skyldig att utreda vad som hänt. Till stöd för utredningen används checklistan (*Checklista Stöd vid trakasserier och kränkande särbehandling*). FM HRC bistår med koncernövergripande rådgivning och opartiskt stöd. Förutom Försvarsmaktens Personalsvarsnämnds hantering av fall på central nivå, genomförs också en medarbetarenkät avseende diskriminering. Av vikt är att samma rutiner gäller för Försvarsmakten oavsett om orsaken till utredningen inträffat under såväl ordinarie verksamhet som vid insats.

För den som upplever sig utsatt är det viktigt att dels tala med förövaren och tydliggöra att beteendet inte uppskattas samt att skriftligen dokumentera incidenten. Den drabbade kontaktar i första hand närmaste eller annan chef. Det går även att kontakta ett skyddsombud, fackligt ombud, Försvårshälsan, medinflytandeansvarig eller en på förbandet utsedd Kontaktperson Likabehandling.

3. Uppföljning

Resultatuppföljning sker årligen. Staber, enheter och fristående avdelningar på Högkvarteret återrapporterar resultatet till HKV AVD Pers. Organisationsenheter återrapporterar enligt anvisning i PROD VU, GO 52 eller via annan styrning. Dokumentationen av åtgärder och en uppföljning av lokal likabehandlingsplan återfinns vid organisationsenheterna. Uppföljning på koncernövergripande nivå av dessa uppgifter görs av chefen för ledningsstaben med stöd av personaldirektören och produktionschefen inför planens utgång. Resultatet samverkas med ATO och rapporten publiceras på VIDAR.⁵

4. Övergripande ansvar

Överbefälhavaren har ansvar för att diskrimineringslagen, de jämställdhetspolitiska målen och resolution 1325 följs i Försvarsmakten. I arbetet ingår att vidta åtgärder för att öka andelen kvinnor på alla nivåer.

Chefen för Högkvarteret ansvarar för realiseringen av denna plan inom Högkvarteret. I arbetet ingår att vidta åtgärder för att öka andelen kvinnor och behålla kvinnor på alla nivåer.

Insatschefen ansvarar för realiseringen av denna plan inom tilldelat ansvarsområde med ett särskilt fokus på implementering av resolution 1325 vid internationella insatser. I arbetet ingår att vidta åtgärder för att öka andelen kvinnor på alla nivåer.

⁵ Rapport för perioden 2012-2014 (2015) FM2015-3899.

Produktionschefen ansvarar för att OrgE ges uppgift att realisera denna plan.⁶ I arbetet ingår att vidta åtgärder för att öka andelen kvinnor på alla nivåer.

Chefer för organisationsenheter ansvarar för realiseringen av denna plan i enlighet med tilldelade uppgifter från PROD. Styrning följs upp främst genom lokal likabehandlingsplan. I arbetet ingår att vidta åtgärder för att öka andelen kvinnor på alla nivåer.

5. Målsättningar

Mål redovisas i nedan genomförande- och uppföljningsmatris. Arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas i fyra steg:

- Undersöka om det finns risker för diskriminering – inklusive trakasserier och sexuella trakasserier – eller repressalier (bestraffning) eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter.⁷
- Analysera orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts.
- Åtgärda – genomföra åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.
- Följa upp och utvärdera arbetet.

Arbetet ska genomföras och dokumenteras löpande (3 kapitlet, 3 §).

I denna plan refereras till förebyggande åtgärder integrerade i ordinarie styr- och uppföljningskedja. Ansvarsfördelning avseende uppföljning fastslås i matris nedan.

Målen ska ha uppnåtts vid denna plans utgång 2019 och innefattar:

- Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla (oavsett diskrimineringsgrund) verksamma i Försvarmakten.

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, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion -eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder, se 3 kapitlet 1-14 § diskrimineringslagen.

- Lönesättning ska ske på sakliga grunder.

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 3 ka-

⁶ Kopplingen mellan VU och denna centrala jämställdhets- och jämlikhetsplan måste hållas stringent och kontinuerlig så att lagstadgade styrningar bryts ner i VU för åtgärder i organisationen.

⁷ Detta omhändertas genom Diskrimineringsenkät, Nulägesanalys kvinnor i personalflödet, NOAK-enkäter, avgångsorsaker, incitamentsstudier, medarbetarundersökning FM Vind, hbt-rapport, JÄMIX, AVI, MER-rapport.

pitlet 4-10 §§, där lönekartläggning utgör en av delarna enligt 3 kapitlet 13§ diskrimineringslagen. Arbetsgivaren ska årligen genomföra en lönekartläggning samt analysera löneskillnader mellan män och kvinnor (indelat i män respektive kvinnor, likvärdiga arbeten samt hierarkisk jämförelse) enligt 3 kapitlet 8-10§§ diskrimineringslagen och omhänderta detta genom aktiva åtgärder.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 3 kapitlet, 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 3 kapitlet, 5 §,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 3 kapitlet, 6 och 7 §§,
3. en redovisning av resultatet av lönekartläggningen och analysen enligt 3 kapitlet, 8-10 §§,
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs. Lag (2016:828).

Dokumentationen ska innehålla de uppgifter som framgår av 3 kapitlet, 13 § pkt 3-6 och en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 3 kapitlet, 11 § fullgörs i fråga om arbetet med lönekartläggningen.

- Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling får inte förekomma inom Försvarsmakten.

Enligt 3 kapitlet, 6 § ska arbetsgivaren ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kapitlet, 18 §. Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt diskrimineringslagen samt avseende kränkande särbehandling under Arbetsmiljölagstiftningen AFS 2015:4.

- Rekryterings- och befordringssystem tillåter en transparent kompetensförsörjning för att bland annat uppnå en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete.

Arbetsgivaren ska 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 (3 kapitlet, 7 § diskrimineringslagen).



- Kompetensutveckling inom området främjar en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten. Den syftar också till att arbeta förebyggande mot diskriminering genom att öka medvetenheten inom myndigheten om likabehandling.

Arbetsgivaren ska genom aktiva åtgärder (3 kapitlet, 4 §) inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete som omfattar utbildning och övrig kompetensutveckling (3 kapitlet 5 §),.

- Verksamma i Försvarsmakten ska kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 3 kapitlet 2 och 3 §. Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap (3 kapitlet, 5 §). En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagar av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, se 16-21 § i Föräldraledighetslagen (1995:584)

A. Målområde: Arbetsförhållanden (fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, hur arbetet organiseras och arbetstidsfrågor)

Mål: Arbetsförhållanden ska vara goda för alla verksamma i Försvarsmakten.

Beskrivning: En utvecklande och hållbar arbetsmiljö ligger i allas ansvar och intresse och det förutsätter att jämställdhets- och jämlikhetsperspektiven är integrerade i vår ordinarie verksamhet. För Försvarsmakten innebär det att vi arbetar förebyggande avseende diskriminering, fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö samt att personalen får möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll.

	Resultat	Nuläge	Aktivitet	Ansvar	Resurs
1	Systematiskt likabehandlings- och arbetsmiljöarbete fördjupas. Implementering av rutin för avvikelserapportering avseende arbetsmiljö och diskriminering sker från OrgE till PROD.	Uppföljning från lokal OrgE till PROD avseende likabehandling och arbetsmiljö kan förbättras.	Åtgärder i tidsordning: <ul style="list-style-type: none"> – Genomför av PROD fastställd och accepterad metod för uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). – Stärka - omhändertagandet av SAM-rapportering vid HKV. – Genomföra utbildningar avseende uppföljningsmetodiken. – Etablera SAM-rapporteringen inom Försvarsmakten. – Uppföljning av det systematiska likabehandlings- och arbetsmiljöarbete Förvaltning och utveckling av SAM-rapporteringen. 	C PROD C HKV	Stöd för implementering: PROD UTB, C MarkSäk samt identifierade OrgE där arbetsmiljöarbetet fortskridit väl.
2	Användandet av <i>Checklista inför beredning och beslut</i> sker integrerat i verksamheten ⁸ .	<i>Checklista för beredning och beslut</i> är fastställd men används inte i tillräcklig omfattning.	Medvetandegör chefer och medarbetare för hur <i>Checklista för beredning och beslut</i> ska användas.	C PROD C HKV	PROD UTB, HKV Likbehandlingsarbete, samt på emilia
3	Alla OrgE ska ha utsett en kontaktperson likabehandling, upprättat/årligt reviderat åtgärdsplan för likabehandling.	Vissa OrgE har inte rapporterat in kontaktperson likabehandling samt rapporterat (eller reviderat) lokal åtgärdsplan.	OrgE-nivå utser kontaktperson likabehandling och tar fram lokal åtgärdsplan enligt VU ⁹ .	C PROD C HKV	PROD UTB och HR C

⁸ Handlingsregler: Checklistan används särskilt vid stora förändringar i personalsystemet såsom införande av förändrad grundutbildning, ändringar av personalkategorier, omorganisationer, verksamhetsövergångar. Ansvar att känna till Checklistan/användningssätt ligger på chefer på alla nivåer.

⁹ Matrisen till Gemensamt Område 52 (GO 52).

	Resultat	Nuläge	Aktivitet	Ansvar	Resurs
4	Utifrån lokala förutsättningar finns det ett etablerat hbtq-arbete vid OrgE	Ett ökande behov av fokus på hbtq-området finns inom Försvarsmakten.	Utveckla i enlighet med PROD VU samt styrning till HKV ¹⁰ . utifrån lokala förutsättningar hbtq-arbetet vid OrgE.	C PROD C HKV	PROD UTB, HRC
5	Minst en representant ur OrgE ledning deltar i årligt återkommande chefsseminarium om hbtq och/eller central Pride.	Ett ökande antal chefer har medverkat vid chefsseminarium om hbtq samt vid utbildningsdag i samband med Pride.	Enligt uppdrag, mål och riktlinjer i VU samt styrning till HKV. Avdela chefer för medverkan vid seminarier/utbildningsdagar.	C PROD C HKV	PROD UTB, HR C, C HKV lika-behandlingsgrupp.
6	Oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning ska arbetsgivaren se till att arbetsplatsen är inkluderande för alla.	Försvarsmakten genomför aktiva åtgärder avseende kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, etnicitet, religion/ trosuppfattning.	Enligt uppdrag, mål och riktlinjer i VU samt styrning till HKV. Arbeta med att öka inkluderandet av arbetsplatserna.	C PROD C OrgE	PROD UTB och HR C
7	Försvarsmakten är en tillgänglig organisation som, genom skäligen åtgärder, tillser att personer med funktionsnedsättning kommer i jämförbar situation med andra arbetstagare och konkurrerar med dem på lika villkor.	Försvarsmakten genomför åtgärder avseende tillgänglighet och anpassad arbetsmiljö.	Enligt uppdrag, mål och riktlinjer i VU samt styrning till HKV. Arbeta med att öka tillgänglighetsåtgärderna vid arbetsplatserna.	C PROD C HKV	PROD UTB
8	Nätverk för anställda kvinnor (NOAK och andra utvecklingsgrupper) integreras i OrgE arbete genom att utgöra roll som referensgrupp av verksamhetsbeslut samt arbetet med fysisk arbetsmiljö och användbarhet.	NOAK nyttjas inte fullt av C OrgE.	Säkerställ medverkan av NOAK och andra utvecklingsgrupper som referensgrupp av verksamhetsbeslut samt arbetet med fysisk arbetsmiljö och användbarhet.	C PROD	PROD UTB, HR C

¹⁰ HKV direktiv 14-15. HKV åtgärdsplan för jämlikhet och jämställdhet 2016 FM2015-550:14

	Resultat	Nuläge	Aktivitet	Ansvar	Resurs
9	Avvikelseberättelser för fysisk arbetsmiljö och användbarhet avseende utrustning och materiel sker med könsuppdelad statistik.	Avvikelseberättelser genomförs inte fullt ut med könsuppdelad statistik.	Enligt uppdrag, mål och riktlinjer i VU. Se till att avvikelseberättelser för fysisk arbetsmiljö och användbarhet avseende utrustning och materiel sker med könsuppdelad statistik.	C PROD	PROD UTB för jämställdhetsperspektiv på frågan.
10	Vid inskrivning till Rekryteringsmyndigheten (TRM) bör antropometriska mått ¹¹ , registreras som underlag för beställning av utrustning.	Information om antropometriska mått utlämnas av sökanden på frivillig basis.	Klartlägg möjligheten och ekonomiska förutsättningar för att till 2018 antropometriska mått, registreras som underlag för beställning av utrustning vid inskrivning till Rekryteringsmyndigheten (TRM).	C PROD	PROD UTB

B. Målområde: Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.

Mål: Lönesättning ska ske på sakliga grunder.

Beskrivning: Förutsättningar skapas för att ojämställda och ojämlika strukturer avseende löner och villkor kan åtgärdas.

	Resultat	Nuläge	Aktivitet	Ansvar	Resurs
1	Jämförelsemetod för likvärdigt arbete implementeras, lönekartläggning genomförs och handlingsplan för jämställda löner upprättas ¹² .	Tydlig jämförelsemetod för likvärdiga arbeten och lönenivåer saknas, senaste lönekartläggning fastställdes 2016.	Jämförelsemetod för lönenivåer/likvärdigt arbete utvecklas för myndigheten. Lönekartläggning genomförs och handlingsplan för jämställda löner upprättas och korrigering av osakliga löneskillnader åtgärdas.	C LEDES (stöd av LEDES PERS Vill) och C PROD	FMVP-arbetsprocess

¹¹ Kroppsmått för att utveckla och utforma arbetsplats och -utrustning.

¹² Handlingsregler: Lönekartläggningen ska omfatta hela Försvarmakten. För att lönekartläggningen ska uppfylla diskrimineringslagens krav ska den utöver själva kartläggningen innehålla en analys av resultatet. Eventuellt osakliga löneskillnader på grund av kön som påvisas i lönekartläggningen ska åtgärdas inom en treårsperiod. Det är OrgEs ansvar att korrigera osaklighet i lön på grund av kön. Stöd i arbetet för sakligt grundade löner återfinns i PersI Kap 7 Försvarmaktens bestämmelser för lönebildning FM 2013-2724:17.

C. Målområde: Trakasserihantering

Mål: Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska inte förekomma inom Försvarsmakten.

Beskrivning: Försvarsmakten accepterar inte någon form av trakasserier, nolltolerans råder. Därför är det förebyggande arbetet ett av Försvarsmaktens fokusområden. En helhetssyn avseende uppföljning behöver finnas inom Försvarsmakten.

	Resultat	Nuläge	Aktivitet	Ansvar	Resurs
1	Indikatorer enligt diskrimineringsenkät ska minskas avseende nivå av trakasserier samt visa högre förtroende för arbetsgivarens hantering av trakasserier.	Rutin och checklista <i>Stöd vid trakasserier och kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier</i> fastställda. Enligt resultat från medarbetarundersökningar förekommer diskriminering.	Enligt uppdrag, mål och riktlinjer i VU samt styrning till HKV. Säkerställ användande av Checklista <i>Stöd vid trakasserier och kränkande särbehandling</i> .	C PROD C HKV	PROD UTB, HR C, FMVP arbetsprocess

D. Målområde: Rekrytering & befordran samt könsfördelning

Mål: Rekryterings- och befordringssystem har en öppen hantering för att bland annat uppnå en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete.

Beskrivning: Försvarsmakten strävar efter att ge likvärdiga möjligheter till utveckling till de som söker sig till och som är verksamma i myndigheten.

	Resultat	Nuläge	Aktivitet	Ansvar	Resurs
1	Kommunikation avseende rekrytering är jämställd och jämlik.	Informationen och kommunikationen avseende en jämställd/jämlik arbetsplats samt hur Försvarsmakten verkar mot diskriminering behöver utvecklas.	Utveckla informationen och kommunikationen avseende en jämställd/jämlik arbetsplats samt hur Försvarsmakten verkar mot diskriminering.	LEDS KOMM	
2	En fördjupad samordning och kommunikation avseende avgångsorsaker (främst på egen begäran).	Behov av fortsatt analys och spridning av information av avgångsorsaker.	Genomför analysarbete avseende avgångsorsaker. Slutsatser kommuniceras med OrgE	C PROD	PROD UTB LEDS PERS
3	Öka andel kvinnor på alla nivåer.	Andelen kvinnor på alla nivåer ligger	Arbeta fram kvantitativa mål med tillhörande åtgär-	C LEDS	PROD UTB, HKV

	Resultat	Nuläge	Aktivitet	Ansvar	Resurs
		relativt stilla sedan ett flertal år.	der avseende fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer i Försvarsmakten ¹³	C PROD.	AVD Pers, LEDSPERS Plan för statistik, CUE, MER-projektet.
4	Resultatet av karriärs- och utvecklingsplanering redovisas öppet för medarbetare.	Upplevd avsaknad av tydlig kommunikation avseende intern personalrörlighet för medarbetare.	Fortsatt utveckling av medinflytandefunktionen, medarbetarsamtalet, LoK-arbetet, Våga Vilja Vara Chef-projektet samt breddad satsning gentemot lägre nivåers utvecklingsmöjligheter inom PROD.	C PROD	PROD UTB, AG Rekrytering
5	Tydliga kravprofiler för befattningar i Försvarsmakten behöver utvecklas.	Det är otydligt vilka krav som ställs på befattningar i Försvarsmakten.	Krav(Prestation, erfarenhet, kompetens och fysiskt stridsvärde) i Försvarsmakten ses över för korrekta kravprofiler.	C PROD	

E. Målområde: Utbildning

Mål: Försvarsmakten ska tillse att kompetensutveckling sker jämställt och jämlikt genom att dels främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete, men syftar också till att arbeta förebyggande mot diskriminering genom att öka medvetenheten inom myndigheten om lika behandling.

Beskrivning: Försvarsmakten strävar efter att utbildning ska erbjudas likvärdigt till medarbetare samt att utbildningar inom jämställdhet/jämlikhet och gender genomförs. Försvarsmaktens Handlingsplan för jämställdhetsintegrering lyfter utbildning som ett av tre spår att jämställdhetsintegrera.

	Resultat	Nuläge	Aktivitet	Ansvar	Resurs
1	Lokala nominerings- och personal-försörjningsnämnder bygger upp jämställdhetskunskap som nyttjas i arbetet och uppmuntrar särskilt kvinnor att söka chefs-tjänster.	Begränsade användning av jämställdhetsinterringen för att påverka nominerings- och personalförsörjningsarbete lokalt.	Enligt uppdrag, mål och riktlinjer i VU. Förbättra kunskapsläget för att påverkar möjligheten att jämställdhetsintegrera nominerings- och personalförsörjningsarbetet lokalt	C PROD	PROD UTB
2	Samtliga C OrgE ska ha genom-	Endast cirka fyra C OrgE har genomfört	Enligt uppdrag, mål och riktlinjer i VU. Säkerställ att	C PROD	PROD UTB, HR C

¹³ Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Försvarsmakten (Ref 2.1)

	Resultat	Nuläge	Aktivitet	Ansvar	Resurs
	fört MHS K kurs i Jämställdhetsintegrering och utbildning i Lika-behandling samt utbildning för kontaktperson Likabehandling bedrivs och utvecklas av MHS K.	utbildning under perioden 2012-2014.	samtliga C OrgE har genomfört MHS K kurs i Jämställdhetsintegrering och utbildning i Likabehandling samt att utbildning för kontaktperson Likabehandling bedrivs och utvecklas av MHS K.		HR-specialist, MHS K/ManE
3	Höja kunskapsnivå om värdegrund/jämställdhet/jämlikhet i organisationen.	Inte tillräckligt tydligt ledarskap på alla nivåer avseende frågor rörande värdegrund, jämställdhet, jämlikhet.	Vid antagning till chefsurvalsgrupp måste sökande vara ett föredöme och aktiv företrädare av Försvarsmaktens värdegrund.	PERSDIR	LEDS PERS CUE
4	Försvarsmaktsledningen (FML) ska ha deltagit i Gender Coach Programmet.	Större delen av FML har medverkat i Gender Coach programmet 2013-2014.	En ny omgång genomförs riktad gentemot direkt underställda chefer samt ytterligare chefer ur FMs ledning som ännu inte deltagit.	C LEDS	LEDS PERS, INS, PROD (inkl HR C, NCGM och MHS K)

F. Målområde: Föräldraskap (möjligheter och hinder att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap)

Mål: Anställda i Försvarsmakten ska kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.

Beskrivning: Försvarsmakten utvecklar förutsättningarna för att kvinnor och män kan kombinera arbete med föräldraskap samt att föräldrar inte hindras i sin löne-, kompetens- och karriärutveckling.

	Resultat	Nuläge	Aktivitet	Ansvar	Resurs
1	Planera verksamheten, till exempel mötestider, så att det i möjligaste mån tas hänsyn till familjesituation, tentaperioder, lovveckor mm.	Detta sker i hög grad och behöver förvaltas utan sänkt ambitionsnivå från arbetsgivaren.	Enligt uppdrag, mål och riktlinjer i VU samt styrning till HKV.	CPA ¹⁴	PROD UTB, HR C
2	Genomför samtal inför föräldraledighet och se till att föräldralediga har samma möjligheter till	Långsiktig karriärplanering är särskilt viktig för kvinnor. För att undvika avgångar vid kritisk punkt kring familje-	Enligt uppdrag, mål och riktlinjer i VU samt styrning till HKV.	CPA	PROD UTB

¹⁴ Chefer med personalansvar

	Resultat	Nuläge	Aktivitet	Ansvar	Resurs
	utbildning som övriga kollegor.	bildning behöver samtal genomföras i samband med föräldraledighet. Samtal inför föräldraledighet genomförs inte fullt ut.			
3	Genomför riskbedömning vid graviditet och omplacera personal efter behov vid graviditet.	Det säkerställs att arbetsuppgifter inte utgör risk vid graviditet.	Säkerställs att arbetsuppgifter inte utgör risk vid graviditet. ¹⁵	CPA	SÄKINSP

¹⁵ SäKI och FM Råd för gravida och ammande arbetstagare (2008-06-16 HKV 16 530:71379 inkl. bilagor)