

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering i Totalförsvarets rekryteringsmyndighet 2017 – 2018



INNEHÅLL

SYFTE	3
Syfte med Totalförsvarets rekryteringsmyndighets jämställdhetsintegrering....	3
UPPDRAG JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	4
Regeringsuppdraget jämställdhetsintegrering.....	4
Regeringens mål för jämställdhet.....	4
Definition.....	5
Regeringens uppdrag till Rekryteringsmyndigheten	5
Bakgrund och nulägesanalys.....	5
Identifierade utvecklingsbehov	5
Identifierade utvecklingsbehov, externt perspektiv	6
Kommunikation	6
Uppdragsgivarnas kravprofiler	6
Mönstring/prövning till grundutbildning med värnplikt och tidigare antagningsprövning till Försvarmaktens grundläggande militära utbildning (GU).....	7
Mönstringsunderlaget	7
Bemötande	8
Identifierade utvecklingsbehov, internt perspektiv	8
GENOMFÖRANDE.....	9
Organisation och styrning.....	9
Samverkan	9
MÅL OCH AKTIVITETSLISTA.....	10

SYFTE

SYFTE MED TOTALFÖRSVARETS REKRYTERINGSMYNDIGHETS JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Jämställdhetsintegrering är en del av utvecklingsarbetet på Totalförsvarets rekryteringsmyndighet och ska bidra till att redan goda resultat kan bli ännu bättre.

Syftet med denna handlingsplan är att säkerställa att jämställdhetsperspektivet blir en naturlig del i myndighetens ordinarie verksamhet och att verksamheten ska utvecklas så att myndigheten bättre bidrar till det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det innebär att all verksamhet inom Rekryteringsmyndigheten ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

UPPDRAG JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

REGERINGSUPPDRAGET JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) syftar till att stärka myndigheternas arbete med jämställdhetsuppdraget. Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsarbetet ska införlivas i alla myndighetens verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande. Genom satsningen som pågår 2013-2018 har 59 myndigheter och en organisation med myndighetsuppgifter fått i särskilt uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering.

REGERINGENS MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHET

Regeringens mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Utifrån detta arbetar regeringen efter sex delmål:

- **En jämn fördelning av makt och inflytande.** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- **Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- **Jämställd utbildning.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- **Jämställd hälsa.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och 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.

Regeringens jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin för att nå de uppsatta målen.

DEFINITION

Rekryteringsmyndigheten utgår ifrån Europarådets definition av jämställdhetsintegrering, som är vedertagen inom dagens jämställdhetsarbete:

”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser så att jämställdhetsperspektivet införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattande”

REGERINGENS UPPDRAG TILL REKRYTERINGSMYNDIGHETEN

I regleringsbrevet för budgetåret 2016 gav regeringen Rekryteringsmyndigheten i uppdrag att redovisa en plan för hur myndigheten ska utveckla det interna arbetet med jämställdhetsintegrering så att den bidrar till att de nationella jämställdhetsmålen kan nås. I planen ska Rekryteringsmyndigheten beskriva hur jämställdheten kan integreras i den ordinarie verksamheten. Planen ska även innehålla utvecklingsbehoven inom specifika områden samt målen för arbetet och de aktiviteter som myndigheten planerar att genomföra under år 2017 och 2018.

I regleringsbrevet för budgetåret 2017 gav regeringen Rekryteringsmyndigheten ett fortsatt uppdrag att genomföra planen för jämställdhetsintegrering i myndighetens ordinarie verksamhet.

BAKGRUND OCH NULÄGESANALYS

Utifrån regeringens uppdrag 2016 tillsatte Rekryteringsmyndigheten en arbetsgrupp med uppgiften att genomföra en nuläges- och problemanalys samt att föreslå en handlingsplan för myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering. En handlingsplan för Rekryteringsmyndighetens jämställdhetsintegrering togs fram under hösten 2016.

Under hösten 2017 tillsatt Rekryteringsmyndigheten en personalresurs med ansvar för jämställdhetsfrågorna för att strategiskt arbeta vidare med jämställdhetsintegrering i myndigheten. Ledningen beslutade i samband med detta att en översyn av jämställdhetsarbetet på Rekryteringsmyndigheten samt en revidering av handlingsplanen skulle genomföras.

IDENTIFIERADE UTVECKLINGSBEHOV

I nuläges och verksamhetsanalysen som togs fram 2016 undersökte arbetsgruppen verksamheten ur ett externt och ett internt perspektiv utifrån nedanstående frågeställningar:

Det externa perspektivet

- På vilket sätt och hur väl bidrar Rekryteringsmyndighetens stöd till prövande och uppdragsgivare. Försvarmaktens personalredovisning, innehållet i beredskapsunderlaget samt myndighetens tester, bedömningar och urval till att de nationella målen nås?
- Vad behöver myndigheten göra för att komma till rätta med eventuella brister?

Det interna perspektivet

- På vilket sätt och hur väl bidrar Rekryteringsmyndighetens vision, verksamhetsidé och mål till att de nationella jämställdhetsmålen kan nås?
- Vad behöver myndigheten göra för att komma till rätta med eventuella brister?

Identifierade utvecklingsbehov, externt perspektiv

För Rekryteringsmyndigheten är det viktigt att analysera hela prövnings- och mönstringsprocessen utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Alla delar av processen behöver analyseras var för sig, för att säkerställa att kvinnor och män har samma möjligheter i mätningar och bedömningar samt i bemötande genom hela processen.

Kommunikation

Rekryteringsmyndigheten arbetar med kommunikation genom flera olika kanaler exempelvis kommunicerar myndigheten via webbplatsen, på sociala medier, genom informationsmaterial och bilder. Myndigheten har ett informationsuppdrag kopplat till mönstring och grundutbildning med värnplikt samt information till prövande.

En utvärdering av Rekryteringsmyndighetens kommunikation behöver göras utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att säkerställa att myndigheten har ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i hur myndigheten når och kommunicerar med våra målgrupper.

Uppdragsgivarnas kravprofiler

Försvarmakten och Polismyndigheten är Rekryteringsmyndighetens största uppdragsgivare och det är sökanden till dessa myndigheter som arbetsgruppen fokuserat på i analysen av utvecklingsbehov i myndighetens externa jämställdhetsarbete.

Mönstring/prövning till grundutbildning med värnplikt och tidigare antagningsprövning till Försvarsmaktens grundläggande militära utbildning (GU)

När det gäller antagningsprövningen till Försvarsmaktens grundläggande militära utbildning visar statistik för 2011-2014 att kvinnor och män presterar ungefär samma resultat när det gäller generell begåvning, psykisk funktionsförmåga och befälslämplighet. Det finns skillnader mellan könen, men dessa är marginella och varierar dessutom över tid. Det är i de fysiska testerna kondition och muskelstyrka som man observerar de största skillnaderna mellan kvinnor och män. Den största skillnaden finns i resultatet från styrketestet. Vetenskapliga studier visar att det finns en fysiologisk skillnad mellan kvinnor och män som förklarar skillnaden.

Resultaten från mönstring och antagningsprövningen används sedan vid nominering till olika befattningar inom Försvarsmakten. Då kvinnor generellt har ett lägre medelvärde på de fysiska testerna innebär detta att de inte kan komma i fråga för vissa befattningar.

Den 2 mars 2017 beslutade regeringen att åter aktivera de delar av lagen om totalförsvarsplikt som har varit vilande sedan beslut i riksdagen 2010. Regeringens beslut i mars innebär att Rekryteringsmyndigheten nu återigen kan tillämpa de delar i lagen som avser mönstring och värnpliktstjänstgöring i form av grundutbildning. Mönstring genom plikt möjliggör att Rekryteringsmyndigheten kan kalla både kvinnor och män till mönstring.

Inom prövnings- och mönstringsprocessen ser Rekryteringsmyndigheten ett utvecklingsbehov av att fortsätta arbetet med viktning av poäng vid nominering till befattningar inom grundutbildning med värnplikt. Genom att utgå från de satta kravprofilerna kan myndigheten granska viktningen av poäng inför nominering till olika befattningskrav och se över dessa utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Mönstringsunderlag

Rekryteringsmyndigheten samlar in uppgifter till ett mönstringsunderlag. Det har myndigheten gjort sedan 2011. I samband med 18-årsdagen får alla totalförsvarspliktiga kvinnor och män ett brev med information samt inloggningsuppgifter till en tjänst på webbplatsen e.rekryteringsmyndigheten.se. Tjänsten består av ett antal frågor om hälsa, skolgång och intressen. Utifrån uppgifterna kan Rekryteringsmyndigheten välja ut de som har bäst förutsättningar att klara en värnpliktsutbildning och sedan välja att kalla de personerna i första hand.

Idag är det mellan 90 000 och drygt 100 000 som varje år lämnar uppgifter till mönstringsunderlaget. Antalet varierar något beroende på hur stora årskullarna är. Svarefrekvensen har sedan 2011 legat på 92-96 procent, 2015 var det 91

procent av kvinnorna och 93 procent av männen som lämnade uppgifter i formuläret.

I och med återaktiveringen av plikt och behovet av att göra en selektering utifrån de inkomna uppgifterna i mönstringsunderlaget, har Rekryteringsmyndigheten beslutat att göra en översyn av frågorna i underlaget. Det är av stor vikt att frågorna är granskade utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Här kommer myndigheten att även ta in externa granskare för att säkerställa att frågorna i underlaget är jämställda.

Bemötande

Hur personer som kommer i kontakt med Rekryteringsmyndigheten anser att de blir bemötta är en avgörande faktor som påverkar myndighetens trovärdighet. För att kunna följa upp myndighetens bemötande behöver könsuppdelad statistik tas fram och utvärdering göras av hur personer upplever att de blivit bemötta vid besök eller i kontakt med myndigheten.

Identifierade utvecklingsbehov, internt perspektiv

Rekryteringsmyndigheten ser att det finns ett utvecklingsbehov av att strukturera och förankra frågan om jämställdhetsintegrering för att få ett strategiskt jämställdhetsarbete inom hela myndighetens verksamhet. Utifrån detta har personella resurser tillsatts frågan.

Kunskapen om jämställdhetsintegrering och dess betydelse för myndighetens verksamhet behöver öka, både bland ledning och bland medarbetare. Kompetensförsörjning inom jämställdhetsområdet kommer därför de närmaste åren att prioriteras.

Uppföljningsbara mål för det interna jämställdhetsarbetet behöver tas fram, där alla delar av verksamheten ingår.

GENOMFÖRANDE

ORGANISATION OCH STYRNING

Samordningsansvaret för jämställdhetsintegreringen på Rekryteringsmyndigheten ligger på staben. Anledningen är att staben ansvarar för Rekryteringsmyndighetens styrmodell och övergripande styrningsfrågor. Inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering har Rekryteringsmyndigheten en arbetsgrupp som består av sakkunniga från avdelningen för verksamhetsstöd, HR-funktionen och kommunikation samt staben. Arbetsgruppen har kontinuerligt möten med myndighetens styrgrupp för jämställdhetsintegrering som består av myndighetens fyra avdelningschefer och stabschef.

Stabens ansvar för jämställdhetsintegrering innebär samordning av genomförandet av handlingsplanen för jämställdhetsintegrering, samordning av åiterrapportering till ledningsgrupp och i årsredovisning. Ansvaret för genomförandet av aktiviteterna i handlingsplanen ligger hos olika delar av verksamheten.

SAMVERKAN

Rekryteringsmyndigheten kommer att delta i nätverket för jämställdhetsintegrering i myndigheter, JiM för att få möjlighet till samverkan och för att kunna dra lärdom av andra myndigheters arbeten inom jämställdhetsintegrering.

Myndigheten medverkar i samverkansrådet för jämställdhet och jämlikhet mot diskriminering riktat mot det militära försvaret. Samverkansrådet bildades 2005 av Försvarmakten, Försvarets högskolan och Rekryteringsmyndigheten (då Pliktverket). Rådet arbetar för att främja jämställdheten, öka mångfalden och för att skapa en miljö där alla, oavsett kön, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning, får samma förutsättningar och goda bemötande.

Rekryteringsmyndigheten kommer genom omvärldsbevakning och kontakter ta del av hur myndigheter, organisationer och aktörer arbetar kring jämställdhetsarbete och dra lärdomar av detta till den egna verksamheten.

MÅL OCH AKTIVITETSLISTA

1. PRÖVNINGS- OCH MÖNSTRINGSPROCESS			
AKTIVITET	TIDPLAN	ANSVAR	MÅL
Utvärdera prövnings- och mönstringsprocessen utifrån ett jämställdhetsperspektiv	2018	Staben Bemanning och beredskap Prövning	Rekryteringsmyndighetens prövnings- och mönstringsprocess ger alla samma möjligheter oavsett kön, etnicitet eller ursprung.
Översyn av metodstöd och stöd vid framtagande av kravprofiler	2018	Prövning	Våra uppdragsgivares kravprofiler och metoder ger alla samma möjligheter, oavsett kön
2. UPPFÖLJNING			
AKTIVITET	TIDPLAN	ANSVAR	MÅL
Ett jämställdhetsperspektiv ska tas med i våra analyser där det är möjligt	2018	Verksamhetsstöd Staben	Ledningen får mer detaljerat underlag som möjliggör hänsyn till jämställdhetseffekter av olika åtgärder
Säkerställa att mätningar och bedömningar är könsneutrala genom systematisk urvalsuppföljning	2018	Prövning	Rekryteringsmyndighetens mätningar och bedömningar är könsneutrala
3. KOMPETENSUTVECKLING			
AKTIVITET	TIDPLAN	ANSVAR	MÅL
Integrera jämställdhets-, mångfald och jämlikhetsperspektiven inom ramen för Rekryteringsmyndighetens ledarutvecklingsinsatser	2018	Staben Verksamhetsstöd	Rekryteringsmyndigheten har den kompetens och det engagemang som krävs för att få genomslag i arbetet med jämställdhetsintegrering
Jämställdhetskompetens för medarbetare med nyckelroller i arbetet med jämställdhetsarbetet säkras genom myndighetens kompetensplanering	2018	Verksamhetsstöd Staben	
Kompetenshöjande insatser om	2018	Staben	

jämställdhetsintegrering och myndighetens jämställdhetsarbete för alla anställda			
4. BEMÖTANDE			
AKTIVITET	TIDPLAN	ANSVAR	MÅL
Ta fram manual för bemötande utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv	2018	Verksamhetsstöd Staben	Rekryteringsmyndighetens bemötande är jämställt och jämlikt.
Utbildning i jämställt bemötande för utvalda medarbetare	2018	Verksamhetsstöd Bemanning och beredskap Prövning	
Utvärdera de prövandes och mönstrandets upplevelse av bemötande vid prövningsenheterna	2018	Prövning Verksamhetsstöd	
5. KOMMUNIKATION OCH INFORMATION			
AKTIVITET	TIDPLAN	ANSVAR	MÅL
Se över webbplats och sociala medier utifrån ett jämställdhetsperspektiv.	2018	Verksamhetsstöd	Medborgare oavsett kön, ålder och bakgrund känner sig inkluderade av Rekryteringsmyndighetens kommunikation. Rekryteringsmyndigheten framstår som en öppen och inkluderande myndighet.
Se över bilder, illustrationer och informationsmaterial utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv	2018		
I samband med medierapportering följa jämställdhet och mångfaldsparametrarna avseende talespersoner och begrepp	2018		
Integrera jämställdhets- och mångfaldsaspekter vid uppdatering av rutiner och styrande dokument på kommunikationsområdet	2018		

6. ARBETSGIVARANSVAR			
AKTIVITET	TIDPLAN	ANSVAR	MÅL
Se över rekryteringsprocessen avseende kön. T.ex. hur fördelningen mellan män och kvinnor som söker anställning motsvarar fördelningen mellan dem som anställs.	Hösten 2018	Verksamhetsstöd	Rekryteringsmyndighetens bemötande i rekryteringar är jämställt och jämlikt.
Se över om det finns skillnader mellan kvinnor och mäns utveckling. T.ex. hur kostnad/tid för utbildning fördelas på kön, hur länge män och kvinnor stannar kvar i samma tjänst.	Hösten 2018	Verksamhetsstöd	Rekryteringsmyndigheten ger lika möjligheter till utveckling och uppdrag oavsett kön, ålder och bakgrund.
Se över fördelningen mellan kvinnor och män i ledande roller, i projektgrupper och arbetsgrupper.	Hösten 2018	Verksamhetsstöd	
Se över löneskillnader mellan män och kvinnor inom yrkesroller och arbetsgrupper.	Hösten 2018	Verksamhetsstöd	Rekryteringsmyndigheten ska bidra till att kvinnor och män har samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete.
Se över sjukfrånvaron utifrån ett jämställdhetsperspektiv	Hösten 2018	Verksamhetsstöd	Minskad sjukfrånvaro och ökad hälsa.
Se över och uppdatera interna riktlinjer för arbete med jämställdhet och mångfald	Våren 2018	Staben	Rekryteringsmyndighetens interna och externa arbete är jämställt och inkluderande för alla, oavsett kön, ålder eller bakgrund.
7. IT-SYSTEM			
AKTIVITET	TIDPLAN	ANSVAR	MÅL
Vid ny- eller vidareutveckling av IT/verksamhetssystem bygger Rekryteringsmyndigheten in möjligheten att enkelt få ut könsuppdelad statistik	2018		

