

Riktlinjer för Pliktverkets arbete med jämställdhet

2005:1

Generaldirektören fastställer dessa riktlinjer för Pliktverkets arbete med jämställdhet. Riktlinjerna ska tillämpas fr.o.m. den 1 juni 2005.

Syfte

Pliktverkets arbete med jämställdhet syftar till att säkerställa lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare i Pliktverket och de människor som vi möter oavsett om de är kvinnor eller män.

Jämställdhetslagen (1991:433) och Arbetsmiljöverkets föreskrift Åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17) är grunden för verkets arbete med jämställdhet.

Att ta tillvara olikheter

Jämställdhetsarbetet handlar om att ta tillvara och utveckla mäns och kvinnors erfarenheter och sätt att hantera och lösa uppgifter. Ett systematiskt jämställdhetsarbete som är integrerat i verksamheten bidrar till att Pliktverket effektivare uppnår verksamhetsmålen.

Jämställdhet i Pliktverket

Med jämställdhet menar vi att

- alla medarbetare ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter
- arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla medarbetare och vara sådana att ingen trakasseras eller diskrimineras
- verksamheten ska vara utformad så att ingen trakasseras eller diskrimineras i kontakten med verket.

Ansvar för arbete med jämställdhet

Varje medarbetare har ett eget ansvar för hur han eller hon bemöter kollegor och andra personer som kommer i kontakt med verket. Var och en ska visa respekt och inte trakassera eller diskriminera någon.

Generaldirektören har alltid det yttersta ansvaret för att verket bedriver ett aktivt och systematiskt jämställdhetsarbete.

Att arbeta med jämställdhet

Ett aktivt jämställdhetsarbete i Pliktverket innebär bl.a. att

- jämställdhetsaspekten ska finnas med när vi utformar styrdokument, arbetsmetoder och arbetsprocesser liksom i vårt dagliga arbete

- jämställdhetsaspekten ska beaktas när vi rekryterar medarbetare, så att alla har samma möjlighet att söka lediga anställningar
- män och kvinnor ska ha samma möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap
- män och kvinnor ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling och befordran
- osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män inte får förekomma
- båda könen ska vara representerade till minst 40 % på alla organisationsnivåer, i projekt- och arbetsgrupper och inom verksamhetens olika funktioner
- vi bemöter och behandlar alla som är i kontakt med Pliktverket på ett rättvist och icke-diskriminerande sätt.

Förbud mot sexuella trakasserier och könsdiskriminering

Alla former av sexuella trakasserier och diskriminering är förbjudna i Pliktverket. Begreppen har följande innebörd

- Sexuella trakasserier innebär ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker en persons integritet. Det kan t.ex. vara ovälkomna sexuella anspelningar, ovälkommen kroppskontakt och bilder som kan uppfattas som stötande.
- Könsdiskriminering innebär att missgynna en person p.g.a. kön.

Det är inte heller tillåtet att uttala sig kränkande eller generaliserande om kvinnor eller män.

En medarbetare får inte trakasseras för att han eller hon har anmält sexuella trakasserier eller könsdiskriminering.

Stöd och åtgärder vid sexuella trakasserier och könsdiskriminering

I organisationen ska det finnas kompetens, resurser och rutiner för att ge medarbetare råd och stöd vid sexuella trakasserier och könsdiskriminering. Varje chef, personalhandläggare och facklig företrädare ska ha denna kompetens. Personalstaben ska ha fördjupad kompetens i ämnet för att ge ytterligare stöd och råd.

De åtgärder som kan bli aktuella är beskrivna i *Handlingsplan för åtgärder vid sexuella trakasserier och könsdiskriminering*. Handlingsplanen finns i personalhandboken.

Pliktverket ska även ha kompetens, resurser och rutiner för att ge råd och stöd till personer som inte är anställda i Pliktverket och känner sig trakasserade eller könsdiskriminerade av myndigheten. De enheter som har

många externa kontakter ska ha en kontaktperson som kan ge ett första stöd.

Rutiner för ett aktivt jämställdhetsarbete

Pliktverket har rutiner för hur verket ska bedriva jämställdhetsarbetet. Rutinerna är beskrivna i Pliktverkets personalhandbok, som är tillgänglig bland annat på intranätet. Där finns också *Handlingsplan för åtgärder vid sexuella trakasserier och könsdiskriminering*.

Björn Körlof
Generaldirektör

Claes Kjellson
Personaldirektör