

## HAR DU KOLL PÅ JÄMSTÄLLDHETS- OCH JÄMLIKHETSARBETET?

Nu är vi halvvägs in i Försvarsmaktens jämställdhets- och jämlikhetsplan för 2016-2018. För att nå resultat krävs hårt arbete från chefer, arbetstagarorganisationer och skyddsombud.

Från och med 1 januari i år omfattas alla sju diskrimineringsgrunder av aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Det handlar om att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande för att arbetsmiljön ska inkludera alla oavsett diskrimineringsgrund (se faktaruta).

Metodiken är densamma som sedan tidigare använts inom arbetsmiljöområdet: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp arbetsförhållandena. Det är ett arbete som ska göras tillsammans med både personal, skyddsombud och fackliga representanter.

### Ett förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet måste ständigt vara närvarande i strävan efter en mer jämställd och jämlik arbetsplats. Exempel på förebyggande arbete är bland annat samtal under APT om förutsättningarna att kombinera yrkesliv med föräldraskap. Men även utbildningsinsatser för både chefer och anställda ska ingå i arbetet.

– Detta område handlar definitivt om arbetsmiljö och det är utmärkt att jobba med frågor om jämställdhet och jämlikhet på samma sätt som övriga

arbetsmiljöfrågor, säger Pelle Avelin, ombudsman på Officers-förbundet.

Inom Officersförbundet försöker såväl förtroendevalda på förbanden som kansliets ombudsmän gentemot försvarsmaktsledningen att tillsammans med arbetsgivaren få verkstad av målsättningarna i jämställdhets- och jämlikhetsplanen.

– Det handlar om att skapa inkluderande arbetsplatser för alla våra medlemmar men även konkreta saker som att utrustningen ska vara anpassad efter bärarens kön och fysiska förutsättningar, säger Pelle Avelin, ombudsman på Officersförbundet.

### Arbetsgivaren har ansvaret

Blir du utsatt eller uppmärksammar att någon blir trakasserad så ska du prata med din chef eller ditt skyddsombud. Ansvaret för ärenden som rör trakasserier ligger alltid hos din chef eller dennes chef och innebär att arbetsgivaren måste vidta åtgärder.

– Alla fall av trakasserier eller diskriminering är ett misslyckande. Det är därför det förebyggande arbetet är så viktigt, säger Pelle Avelin

Försvarsmakten har skapat en del bra förutsättningar för en god arbetsmiljö med bland

annat Gender coach-programmet för chefer och jämställdhets- och jämlikhetsplan har ambitiösa målsättningar menar Pelle Avelin och tillägger:

– Men det går inte att koppla av bara för att man har nedtecknat en gedigen plan. Det krävs ledarskap, samverkan och hårt arbete för att nå konkreta resultat.

### SJU DISKRIMINERINGSGRUNDER:

- Ålder
- Kön
- Sexuell läggning
- Etnisk tillhörighet
- Könsöverskridande identitet/uttryck
- Religion- eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning

### FYRA EXEMPEL PÅ MÅL INOM FM:

- att verksamheten planeras utifrån hänsyn till de anställdas familjesituation.
- att samtal genomförs inför föräldra ledighet.
- att synliggöra vilka åtgärder som har genomförts för att öka inkluderandet på arbetsplatserna.
- att genomföra riskbedömning vid graviditet.

## DAGS FÖR FÖRBUNDSKURS 1

Gå förbundskurs 1 och lär dig mer om det fackliga arbetet.

FK 1 är en facklig grundkurs och vänder sig till styrelseledamöter utan tidigare facklig erfarenhet som ska arbeta med lokala fackliga frågor på sina förband. Målet med kursen är att ge deltagarna grundläggande kunskaper i fackligt arbete.

**Datum:** 28 nov - 1 dec 2017

**Plats:** Quality Hotell Winn, Haninge

Läs mer på vår webbplats [www.officersforbundet.se/kurser](http://www.officersforbundet.se/kurser) >>