

Håkan Larsson, 010-821 10 18

Verksamhetsanalys och handlingsplan för jämslällhetsintegrering i Rekryteringsmyndigheten's verksamhet

Innehåll

Bakgrund	3
Definitioner	3
Regeringens jämställdhetsmål	3
Regeringens uppdrag till Rekryteringsmyndigheten	3
Intern arbetsgrupp	3
Beskrivning av myndighetens verksamhet	4
Urvalstester	4
Beredskapsunderlag	4
Stöd till bemanningsansvariga	4
Register över alla krigsplacerade	4
Jämställdhetsintegrering i dagens verksamhet.....	4
Nuläges- och verksamhetsanalys	5
Tillvägagångssätt och val av perspektiv	5
Det externa perspektivet	5
Det interna perspektivet	5
Analys, slutsatser och identifierade utvecklingsbehov, externt perspektiv	6
Statistiskt underlag	6
Uppdragsgivarnas kravprofiler	6
Antagningsprövning till Försvarsmaktens grundläggande militära utbildning (GU).....	6
Urval av sökande till polisutbildningen.....	7
Beredskapsunderlaget	7
Personalredovisning för Försvarsmakten	8
Bemötande	8
Analys, slutsatser och identifierade utvecklingsbehov, internt perspektiv	8
Allmänt	8
Vision	8
Verksamhetsidé	8
Myndighetens styrkort.....	9
Identifierade utvecklingsbehov utifrån analysresultatet	9

Bilaga 1 Handlingsplan

Bakgrund

Inom ramen för Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) har 59 myndigheter och en organisation fått ett särskilt regeringsuppdrag att arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering under 2013-2018. Det innebär att all verksamhet i myndigheterna ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

Målet med JiM är att myndigheternas verksamhet ska utvecklas så att de ännu bättre bidrar till det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Definitioner

”Jämställdhetsintegrering är en strategi för att åstadkomma ett jämställt och långsiktigt, hållbart samhälle. Det innebär kortfattat att jämställdhet införlivas i alla verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter.”¹

Regeringens jämställdhetsmål

Regeringen har fastställt följande jämställdhetsmål:

- 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 utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- 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.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Regeringens uppdrag till Rekryteringsmyndigheten

I regleringsbrevet för budgetåret 2016 har regeringen gett Rekryteringsmyndigheten uppdraget 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 innehålla utvecklingsbehoven inom specifika områden samt målen för arbetet och de aktiviteter som myndigheten planerar att genomföra under 2017 och 2018. I årsredovisningen för 2017 ska myndigheten redovisa vilka åtgärder som genomförts under 2017 och resultatet av dem.

Intern arbetsgrupp

Rekryteringsmyndigheten har tillsatt en arbetsgrupp vars uppgift har varit att genomföra en nuläges- och problemanalys samt att föreslå en handlingsplan för arbetet med jämställdhetsintegrering.

¹ Nationella sekretariatet för genusforskning Göteborgs universitet, <http://genus.se>

Arbetsgruppen har bestått av Håkan Larsson, avdelningschef, Elin Wixe, personärendehandläggare och Cecilia Ralfe-Stelander, psykolog.

Beskrivning av myndighetens verksamhet

Urvalstester

På uppdrag av Försvarmakten (FM) genomför Rekryteringsmyndigheten urvalstester av dem som sökt till FM:s utbildningar och kan också utföra andra uppdrag för FM:s räkning. Rekryteringsmyndigheten kan inom sitt sakområde också göra urvalstester åt andra myndigheter, kommuner, landsting och enskilda. Myndigheten testar bland annat sökande till polisutbildningen, personal till Sjöfartsverket, Kustbevakningen och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.

Beredskapsunderlag

Våren 2010 beslutade riksdagen att försvarets personalförsörjning ska bygga på frivillighet och inte på plikt från och med den 1 juli 2010. Det innebär att Rekryteringsmyndigheten numera inte mönstrar, skriver in eller kallar totalförsvarspliktiga till utbildning. I ett beredskapsunderlag på webbplatsen ska myndigheten däremot varje år samla in uppgifter om alla svenska 18-åringars personliga förhållanden. De uppgifterna används sedan för att bedöma om ungdomarna ska mönstra och kanske tjänstgöra, om regeringen beslutar att plikten ska återinföras av beredskapsskäl.

Det är Rekryteringsmyndighetens uppgift att informera alla 18-åringar om att skyldigheten att mönstra är ”vilande”, men att regeringen kan återinföra den skyldigheten om det är nödvändigt av beredskapsskäl. Myndigheten ska informera ungdomarna om att det är därför de måste lämna uppgifter om hälsa, utbildning och andra personliga förhållanden i beredskapsunderlaget på webbplatsen.

Stöd till bemanningsansvariga

Rekryteringsmyndigheten har ansvaret för att myndigheter och andra får den service och det stöd de behöver när de ska bemanna sina organisationer med totalförsvarspliktiga. De som har bemanningsansvaret ska också få stöd och service i frågor som rör de totalförsvarspliktigas tjänstgöring.

Register över alla krigsplacerade

Rekryteringsmyndigheten redovisar totalförsvarets personal och för register över krigsplacerade.

Jämställdhetsintegrering i dagens verksamhet

Försvarmakten och Polismyndigheten är Rekryteringsmyndighetens största uppdragsgivare och det är sökanden till dessa myndigheter som arbetsgruppen fokuserat på i analysen av eventuella jämställdhetsproblem.

På ett övergripande plan ser arbetsgruppen att män i större utsträckning än kvinnor söker sig till Försvarmakten och Polismyndigheten. Yrkena inom båda dessa myndigheter har traditionellt varit mansdominerade och dessa strukturer lever fortfarande kvar. Arbetsgruppen bedömer att detta är något

som Rekryteringsmyndigheten inte kan påverka inom ramarna för arbetet med jämställdhetsintegrering utöver att påtala detta.

Att Rekryteringsmyndighetens tester, bedömningar och urval sker så att ingen diskrimineras på grund av kön kan på olika sätt relateras till två av de nationella jämställdhetsmålen. Att verksamheten ger kvinnor och män samma möjligheter, påverkar allmänhetens, uppdragsgivarnas och de prövandes förtroende för myndigheten.

- **Jämn fördelning av makt och inflytande**
Både kvinnor och män ska få tillgång till de yrkesområden som Rekryteringsmyndigheten testat till. Detta innebär att kvinnor och män kan delta i samhället på lika villkor och därmed får samma möjlighet till makt och inflytande. Såväl Försvarsmakten som Polismyndigheten borde spegla hur samhället ser ut i stort.
- **Ekonomisk jämställdhet**
Tester och urval ska inte diskriminera något kön. Det innebär att båda könen har samma möjligheter att skaffa sig en militär, polisiär eller annan utbildning som i sin tur gör det möjligt att försörja sig själv.

Nuläges- och verksamhetsanalys

Tillvägagångssätt och val av perspektiv

I nuläges- och verksamhetsanalysen har arbetsgruppen undersökt verksamheten ur ett externt och ett internt perspektiv utifrån nedanstående frågeställningar:

Det externa perspektivet

I analysen av det externa perspektivet har gruppen ställt följande frågor:

På vilket sätt och hur väl bidrar Rekryteringsmyndighetens stöd till prövande och uppdragsgivare, Försvarsmaktens personalredovisning, innehållet i beredskapsunderlaget samt myndighetens tester, bedömningar och urval till att de nationella jämställdhetsmålen kan nås?

Vad behöver myndigheten göra för att komma till rätta med eventuella brister?

Det interna perspektivet

I analysen av det interna perspektivet har gruppen ställt följande frågor:

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?

Analys, slutsatser och identifierade utvecklingsbehov, externt perspektiv

Statistiskt underlag

En förutsättning för att kunna se hur test och urval ter sig i verkligheten är att möjligheten finns att ta fram statistik baserad på kön, vilket Rekryteringsmyndigheten har tillgång till.

Uppdragsgivarnas kravprofiler

Uppdragsgivarens kravprofiler är utgångspunkten när Rekryteringsmyndigheten väljer urvalsmetod och det är mycket viktigt att kravprofilerna är kvalitetssäkrade ur ett jämställdhetsperspektiv. Eftersom Rekryteringsmyndigheten samverkar med uppdragsgivaren om myndighetens urvalstjänster finns goda möjligheter att påverka innehållet i kravprofilerna.

Antagningsprövning till Försvarmaktens grundläggande militära utbildning (GU)

När det gäller antagningsprövningen till Försvarmaktens 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 något över tid. 2014 var medelvärdet på inskrivningsprovet 5,7 för både kvinnor och män. Kvinnor hade ett något högre medelvärde för psykisk funktionsförmåga och befälslämplighet men skillnaderna bedöms vara marginella.

Rekryteringsmyndigheten har under 2016 genomfört en förstudie om begåvningstestet I-provet. Förstudien har genomförts av Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) och en preliminär rapport visar att testet mäter det som det avser att mäta.

Det är i de fysiska testerna kondition och muskelstyrka som man observerar de största skillnaderna mellan män och kvinnor. Den allra största skillnaden finns i resultatet efter styrketestet. Männen har medelvärdet 7,7 på styrketestet medan kvinnorna har 3,3. Vetenskapliga studier visar att det föreligger en fysiologisk skillnad mellan kvinnor och män som förklarar skillnaden.

Resultaten från antagningsprövningen används sedan för att kunna söka utbildningsplatser till olika befattningar inom Försvarmakten. Då kvinnor generellt har ett lägre medelvärde på de fysiska testerna innebär detta att de inte kan söka till en del befattningar. Det är få kvinnor som kan komma i fråga för exempelvis jägarbefattningar. Försvarmakten ansvarar för kravprofilernas utformning och innehåll. Det är i många fall befogat med höga krav på såväl psykisk som fysisk prestationsförmåga för att klara av tjänsten. En intressant reflektion är, givet att alla befattningskrav är relevanta så går det också att förklara olika förutsättningar för vissa befattningar.

Ser man till förhållandet mellan hur många kvinnor som antagningsprövar och förhållandet mellan hur många kvinnor som sedan fått ett antagningsbesked eller nominerats till en befattning eller utbildning så är detta förhållande relativt jämnt. Ungefär 16 procent av de som antagningsprövar är kvinnor och det är procentuellt lika stor andel kvinnor som sedan fått ett antagningsbesked eller nominerats. Antagningsprocessen bedöms ur detta perspektiv vara könsneutral.

Urval av sökande till polisutbildningen

När det gäller urvalet till polisutbildningen är det i begåvningsstestet Uniq som det visar sig att kvinnor inte når samma resultat som män. Statistik för åren 2003-2015 visar att kvinnornas medelvärde på Uniq var 3,65 och männens var 4,25. För båda grupperna har medelvärdet sjunkit för varje år sedan 2003, undantaget år 2012. En förklaring till detta skulle kunna vara att testet mäter begåvning på ett sätt som innebär att män gynnas. En annan förklaring är att populationen sökande till utbildningen är en annan nu jämfört med i början av 2000-talet, där det kan vara så att personer med goda förutsättningar för studier söker sig till andra yrkesområden. Detta skulle i så fall innebära att de kvinnor som söker sig till Polisen har ett lägre meritvärde nu jämfört med tidigare år, samt att kvinnor över tid haft lägre meritvärden än vad männen haft. Slutsatsen är att detta bör undersökas närmare innan definitiva slutsatser kan dras om begåvningsstestet.

Även vid den medicinska och psykologiska prövningen inför polisutbildningen visar sig skillnader mellan hur kvinnor och män presterar i de olika testerna. För polisutbildningen är det inte samma krav på kvinnor och män när muskelstyrkan testas i Isokai. Det innebär att kvinnor inte behöver uppfylla samma kapacitetskrav som männen för att bli godkända, men det är fortfarande fler kvinnor än män som underkänns vid detta test. Vid det fysiska arbetsprovet på testcykel gäller samma krav på kvinnor och män, men även vid detta prov är det fler kvinnor än män som blir underkända.

Statistik från tester av de som sökt till polisutbildningen med start hösten 2015 visar bland annat att 38 procent av de sökande var kvinnor och efter genomförda tester fick 25 procent av dem en utbildningsplats. Detta förhållande indikerar att antagningsprocessen kanske inte är könsneutral och att orsaken till detta behöver undersökas närmare.

Med hänsyn till ovissheten om hur antagningen till polisutbildningen ska gå till i framtiden föreslås att begåvningsstets betydelse för resultatet mellan könen vägs in i framtida arbete med urvalsprocessen.

Beredskapsunderlaget

Myndighetens webbaserade beredskapsunderlag riktar sig till alla svenska medborgare det år de fyller 18 år. Frågorna är könsneutrala och 2015 lämnade 93 procent av männen och 91 procent av kvinnorna uppgifter i formuläret. Rekryteringsmyndigheten har möjlighet att ta fram ytterligare statistik baserad på kön utifrån detta underlag. Om plikten att mönstra återinförs kan selektering utifrån uppgifterna i beredskapsunderlaget

resultera i en obalans mellan könen när Rekryteringsmyndigheten kallar till mönstring.

Personalredovisning för Försvarsmakten

Personalredovisning för Försvarsmakten och stöd till organisationer som har bemanningsansvar i totalförsvaret är ett område där det kan finnas obalanser. Krigsplacering sker utifrån kompetens och det föreligger en generell personalbrist, vilket innebär att vissa befattningar fylls på med den personal som är tillgänglig. Överlag är det stor brist på kvinnor och anledningen är att mycket färre kvinnor än män gjort värnpliktsutbildning från början. Myndighetens verksamhet inom detta område redovisas separat i enlighet med 2016 års regleringsbrev. Vidare bör Rekryteringsmyndigheten ha en plan för hur den så kallade personärendehantering ska se ut vid ett eventuellt införande av mönstring. Om mönstring införs kommer både kvinnor och män att omfattas av detta. Det i sin tur innebär att alla ska ha samma möjlighet att få sina skäl till undantag prövade.

Bemötande

Hur man uppfattar att man blivit bemött vid besök på Rekryteringsmyndigheten och i andra kontakter med myndigheten kan vara en faktor som påverkar trovärdigheten för myndighetens tester och bedömningar. För att kunna utesluta könsrelaterade skillnader i bemötandet bör Rekryteringsmyndigheten ta fram könsuppdelad statistik och analysera hur man upplever bemötandet vid besöket hos myndigheten, främst vid avdelningarna för urvalstest samt kundstödet.

Analys, slutsatser och identifierade utvecklingsbehov, internt perspektiv

Allmänt

Under ett antal år har myndigheten arbetat internt med jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Myndighetens lönekartläggning 2014 resulterade i att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män upptäcktes och omedelbart åtgärdades.

I myndighetens styrdokument finns en ambition att koppla jämställdhetsintegrering till verksamhetsutveckling och att ordet jämställdhet kopplas till personalfrågor och det arbetsrättsliga området. Återstående aktiviteter består i att följa upp om arbetet fått avsedd effekt.

Vision

Myndighetens vision att ”vara våra kunders bästa rekryterings- och bemanningspartner” rymmer ingen direkt koppling till de nationella jämställdhetsmålen.

Verksamhetsidé

Myndighetens verksamhetsidé ”att bidra till att Sverige har fred och säkerhet” har möjligen avlägsna men tänkbara kopplingar till de jämställdhetspolitiska målen. Det är rimligt att tänka sig att fred och säkerhet är

förutsättningar för ett mer jämställt samhälle med jämn fördelning av makt och inflytande.

Myndighetens styrkort

I styrkortet finns målet ”Arbeta aktivt för jämställdhet och mångfald”. Målet är tydligt, men det är svårt att mäta och således att följa upp.

Identifierade utvecklingsbehov utifrån analysresultatet

I analysen framkommer tre huvudlinjer:

- Fler män än kvinnor söker de utbildningar och anställningar som Rekryteringsmyndigheten gör test och urval till. Fördelningen är mest ojämn bland sökande till Försvarmakten.
- Män klarar av vissa test bättre än kvinnor och därför blir männen oftare bedömda som lämpade. Myndigheten behöver genomlysna detta för att få veta om det är ett jämställdhetsproblem.
- Effekten av det systematiska jämställdhetsarbetet bör göras mer mätbart för att kunna bli ett mer framträdande inslag i myndighetens interna verksamhet.

Arbetsgruppen bedömer att den första punkten inte kan påverkas genom någon konkret åtgärd från myndighetens sida. Den speglar sannolikt ett mönster i samhället.

Utifrån ovanstående analys och slutsatser bedömer arbetsgruppen att följande övergripande insatser behöver ingå i myndighetens handlingsplan för jämställdhetsintegrering:

- Utveckla verktyg/metod/process som kan stödja uppdragsgivarna i framtagande av jämställda kravprofiler samt i valet av tester och urvalsmetoder.
- Kvalitetssäkra Rekryteringsmyndighetens urvalsmetoder och bemötande ur ett jämställdhetsperspektiv
- Formulera en handlingsplan för myndighetens interna arbete med jämställdhet och mångfald

Myndighetens handlingsplan redovisas i bilaga 1.

Vår referens

Håkan Larsson, 010-821 10 18

Bilaga 1, handlingsplan för jämställdhetsintegrering i Rekryteringsmyndigheten

Effektmål avseende kärnverk- samheten	Rekryteringsmyndighetens bedömningar och test ger kvinnor samma möjligheter som män.	
Resultat- mål	R1: Våra kunders kravprofiler ger kvinnor samma möjligheter som män.	
	R2: Rekryteringsmyndighetens mätningar och bedömningar ger kvinnor samma möjligheter som män. R3: Rekryteringsmyndigheten bemöter kvinnor på samma sätt som myndigheten bemöter män.	
Aktiviteter	A1: Utforma verktyg/metod/process som stödjer kunderna i att formulera jämställda kravprofiler.	2018
	A2: Undersök skillnader i meritvärde mellan kvinnor och män som söker polisutbildningen och dess eventuella koppling till skillnaden i UNIQ-medelvärde.	2017
	A3: Undersök och föreslå åtgärder för att säkerställa att UNIQ är könsneutralt.	2018
	A4: Säkerställ genom systematisk urvalsuppföljning att mätningar och bedömningar är könsneutrala.	2018
Resurser	A5: Inför ett uppföljningssystem avseende bemötande kopplat till prövning och eventuell mönstring.	2018
	Arbetsgruppen för central befattningsanalys (AGCBAL) avseende befattningskraven inom Försvarmakten	A1
	Kundchef tillsammans med representanter för polisens HR-avdelning	A1
	Rekryteringsmyndighetens medarbetare	A2- A5

Effektmål avseende myndigheten som arbetsgivare	Rekryteringsmyndigheten ger kvinnliga medarbetare samma möjligheter som manliga.	
Resultatmål	R1: I Rekryteringsmyndigheten har kvinnor samma balans mellan arbete och fritid som män	
	R2: I Rekryteringsmyndigheten är löneskillnader mellan kvinnor och män sakliga. R3: I Rekryteringsmyndigheten har kvinnor samma inflytande som män.	
Aktiviteter	A1: Ta fram mål och mätbara indikatorer för det interna jämställdhetsarbetet.	2017
Resurser	Personalfunktionen med arbetsgrupp	A1