

Box 206, 101 24 Stockholm  
Klarabergsviadukten 90  
Telefon växel 08-441 76 00  
E-post: [rmv@rmv.se](mailto:rmv@rmv.se)  
[www.rmv.se](http://www.rmv.se)

2015-11-25

# Rättsmedicinalverkets plan för lika rättigheter och möjligheter 2016-2018



## **Bakgrund**

En arbetsgivare med fler än 25 arbetstagare ska enligt 3 kap. 13 § diskrimineringslagen (2008:567) vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §. Det innebär att arbetsgivaren ska vidta aktiva åtgärder angående arbetsförhållanden, förvärvsarbete och föräldraskap, kompetensutveckling och rekrytering samt lönefrågor. Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Även om diskrimineringslagens krav inte omfattar de övriga skyddade diskrimineringsgrunderna (könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder), tillämpar Rättsmedicinalverket (RMV) samma metoder och synsätt på dessa för att förebygga och förhindra alla former av diskriminering på arbetsplatsen.

Enligt förordningen (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken ska dessa vara ett föredöme när det gäller tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

## **Syfte**

RMV ska vara en modern och attraktiv arbetsgivare med en effektiv arbetsorganisation, god och stimulerande arbetsmiljö och ett engagerat och professionellt ledarskap och medarbetarskap. RMV ska ha tydligt uttalade regler och värderingar såväl i det interna som i det externa arbetet som tar sikte på allas lika värde oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder. Syftet med denna plan är att underlätta ett målinriktat arbete och att på ett tydligt sätt framhålla RMV:s förhållningssätt på området.

## **Disposition**

Inom varje område beskrivs nuläget med en kort redovisning. Vidare har för varje område definierats mål och åtgärder tillsammans med uppgiften om vem som ansvarar för genomförandet. Samtliga åtgärder genomförs löpande från år till år eller inom planens giltighetsperiod.

## 1. Arbetsförhållanden

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, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 3 kap. 4§ diskrimineringslagen.

Med arbetsförhållanden menas den fysiska arbetsmiljön, t ex. maskiner, redskap, klädsel, lokaler, omklädningsrum, den psykosociala arbetsmiljön, t ex. trivsel, jargong, stress och delaktighet, samt hur arbetet organiseras, t ex. arbetstidsfrågor såsom ledigheter, pauser och heltids- eller deltidsarbete.

### 1.1 Mål

Arbetsförhållandena inom RMV, såväl de fysiska som de psykosociala, ska passa alla medarbetare, även framtida anställda. Arbetsförhållandena ska trygga lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare så att de ska kunna utvecklas och utföra sina arbetsuppgifter på ett för verksamheten effektivt och rättssäkert sätt. RMV ska vara öppet för enskilda medarbetares behov och önskemål för att förhindra begränsning eller diskriminering.

Arbetsgivaren ska även undanröja förhållanden som direkt motverkar lika rättigheter och möjligheter för de anställda.

### 1.2 Nuläge

Utfallet från medarbetarundersökningen 2014 rörande arbetsförhållanden visar att:

- 3 procent av medarbetarna inte känner sig respekterade av sina kollegor
- 7 procent av medarbetarna inte känner sig respekterade av sin närmaste chef
- 19 procent av medarbetarna upplever att det förekommer konflikter som negativt påverkar arbetet
- drygt 20 procent upplever att de inte är fria från stress
- 10 procent tycker att den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen inte är acceptabel

### 1.3 Åtgärder

- Medarbetarundersökningar ska följas upp av avdelningscheferna i samråd med HR-enheten och de fackliga organisationerna. Ansvarig: Verksledningsgruppen i samråd med HR-enheten.
- Medarbetarundersökningar ska följas upp genom lokala handlingsplaner. Ansvarig: Respektive chef.

- Avdelningscheferna ska efter samråd med HR-enheten utveckla arbetsmiljön genom t ex. diskussioner och insatser från företagshälsovården.  
Ansvarig: Avdelningschefer.
- På månatliga arbetsplatsträffar se till att en punkt om arbetsmiljön på arbetsplatsen finns med. Ansvarig: Respektive chef.
- RMV ska fortsätta sitt arbete med att utveckla ledarskapet.  
Ansvarig: HR-enheten.
- Verksledningsgruppen ska arbeta med att ta fram myndighetens värdegrundsarbete och ansvara för att arbetet bedrivs enligt denna.  
Ansvarig: Verksledningsgruppen.
- Verksledningsgruppen ska arbeta med att definiera medarbetarskapet inom myndigheten och ansvara för att medarbetaren arbetar enligt detta.  
Ansvarig: Verksledningsgruppen.
- Chefer med personalansvar ska ta fram en handlingsplan för medarbetare som är sjukskrivna längre än fyra veckor eller som har upprepade korta sjukskrivningar. Ansvarig: Respektive chef.

## **2. Förvärvsarbete och föräldraskap**

Föräldraledighetslagen (1995:584) ska garantera föräldrar rätten att vara föräldralediga utan risk för att missgynnas på sin arbetsplats. Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap enligt 3 kap. 5§ diskrimineringslagen.

### 2.1 Mål

Medarbetare ska kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap vilket innebär att RMV uppmuntrar såväl män som kvinnor att ta ut föräldraledighet. Arbetsförhållanden ska med utgångspunkt i verksamhetens behov anpassas till de krav som föräldraskapet innebär. Medarbetare inom RMV som tar ut föräldraledighet ska, såväl under som efter föräldraledigheten, behandlas på samma sätt som övriga medarbetare och får inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledigheten.

### 2.2 Nuläge

Föräldraledighetsdagar under 2014 har tagits ut av 29,8 procent av RMV:s totala antal kvinnor och 13,7 procent av RMV:s totala antal män.

Av antalet dagar för vård av barn under 2014 har 67 procent tagits ut av kvinnor och 33 procent av män. Denna fördelning speglar könssammansättningen inom myndigheten.

I tidigare Jämställdhets- och mångfaldsplan 2011-2013 var ett av målen att förtydliga vad som gäller inför och under föräldraledighet. Två beskrivande dokument finns tillgängliga på intranätet fr.o.m. juni 2015 Föräldraförmåner och Föräldraledighet.

Enligt medarbetarundersökningen från 2014 har 4 procent inom RMV svarat att de upplever att det inte går att förena arbete och föräldraskap på ett bra sätt.

### 2.3 Åtgärder

- Statistik angående föräldraledighet ska presenteras och analyseras utifrån juridiskt kön. Ansvarig: HR-enheten.
- Föräldralediga medarbetare ska omfattas av lönerevision. Ansvarig: Respektive chef.
- Föräldralediga medarbetare ska erbjudas medarbetar- och lönesamtal. Ansvarig: Respektive chef.
- Föräldralediga ska bjudas in till seminarier, fester m.m. som arbetsgivaren anordnar. Ansvarig: Respektive chef.
- Möten ska förläggas så långt som möjligt inom givna flexramar. Ansvariga: Alla medarbetare, särskilt chefer.

## 3. Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Diskriminering innebär att en person eller en grupp av personer missgynnas genom att bli sämre behandlade än andra på grund av egenskaper som inte går att påverka. Enligt diskrimineringslagen kan diskriminering ske p.g.a. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Trakasserier innebär att någon eller några personer uppträder på ett sådant sätt som kränker en person på ett sätt som har samband med ovanstående punkter.

Kränkande särbehandling är återkommande klandervärda eller negativt påverkade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare.

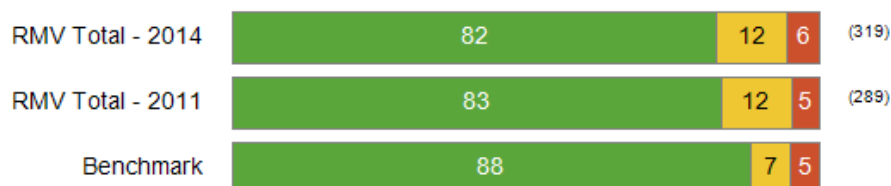
### 3.1 Mål

RMV ska vara en arbetsplats fri från all slags diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Chefer och medarbetare inom RMV ska vara tillgängliga och lyhörda för varandras arbetssituation. Medarbetare ska känna till och uppmuntras att följa denna plan.

### 3.2 Nuläge

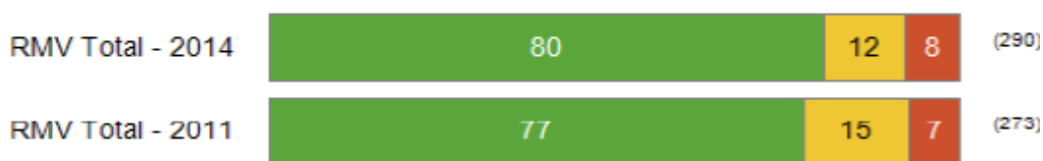
Mätning hämtad ur medarbetarundersökningen 2014.

#### Upplever du att ni är fria från diskriminering på din avdelning (avseende kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionshinder och ålder)?



Bilden visar att 18 (12+6) procent av RMV:s medarbetare anser att det förekommer diskriminering inom RMV baserat på kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktions-nedsättning eller ålder. Motsvarande siffra vid 2011 års medarbetarundersökning var 17 procent.

#### Tar din närmaste chef ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering och trakasserier?



Bilden visar att 20 (12+8) procent av RMV:s medarbetare anser att deras närmaste chef inte tar ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering och trakasserier mot 22 procent vid 2011 års medarbetarundersökning.

Efter att resultatet från medarbetarundersökningen 2014 redovisats har uppföljningar och insatser påbörjats på avdelningarna. Detta sker dels med hjälp av externa konsulter, dels med internt stöd från HR-enheten.

### 3.3 Åtgärder

- I syfte att förebygga trakasserier och kränkande särbehandling ska utbildning för chefer och medarbetare hållas gällande trakasserier inklusive sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Ansvarig: HR-enheten.

- Möjligheten att frågorna om trakasserier och kränkande särbehandling, i kommande medarbetarundersökningar, mer noggrant definieras och formuleras ska undersökas. Ansvarig: HR-enheten.
- Chef och medarbetare ska i samband med medarbetarsamtalet uppmärksamma frågor om trakasserier och kränkande särbehandling. Ansvarig: Respektive chef.
- RMV:s arbete för att förebygga, förhindra och åtgärda trakasserier och kränkande särbehandling ska göras väl känt för alla medarbetare bl.a. genom att kommunicera aktuella dokument vid arbetsplatsträffar. Dokumenten ska också delges nya medarbetare vid introduktionen. Samtliga medarbetare ska veta var man ska vända sig om man känner sig utsatt för trakasserier och kränkande särbehandling. Ansvarig: Respektive chef och HR-enheten.

## 4. Kompetensutveckling och rekrytering

En arbetsplats som är väl integrerad ur ett mångfaldsperspektiv där all kompetens tas till vara bidrar till en effektiv verksamhet och ökar attraktionskraften hos arbetsgivaren. Det rör sig inte bara om medarbetare med olika etnisk och kulturell bakgrund utan även olikheter i form av personlighet, utbildningsbakgrund, ålder, kön, sexuell läggning, funktionsnedsättning, religion, intresse m.m.

Förtjänst och skicklighet gäller vid tillsättning av anställningar i staten. Skickligheten ska sättas främst. Det kan exempelvis vara den utbildning och de personliga egenskaper som efterfrågas i annonsen. Vid lika skicklighet ska man se till förtjänst hos den sökande, t ex. den erfarenhet som personen har från andra relevanta anställningar.

### 4.1 Mål

Inom RMV ska det finnas likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling oavsett befattning, juridiskt kön, ålder eller avdelningstillhörighet.

Arbetsgivaren ska enligt diskrimineringslagen verka för att personer, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ges möjlighet att söka lediga anställningar.

RMV ska i huvudsak ha en jämn fördelning<sup>1</sup> mellan kvinnor och män inom alla yrkeskategorier. Andelen medarbetare med utländsk bakgrund ska öka.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Med i huvudsak jämn könsfördelning avses på RMV att andelen kvinnor och män är inom intervallet 40-60 procent.

<sup>2</sup> SCB:s definition på utländsk bakgrund är att personen är född utomlands eller är född i Sverige av två utlandsfödda föräldrar.



## 4.2 Nuläge

### Fördelning av kvinnor och män i *de större yrkesgrupperna* (2014-12-31)

Yrkesgrupp	Antal kvinnor	Andel kvinnor i procent	Antal män	Andel män i procent	Totalt antal
Administrativ personal	66	89	8	11	74
Forensiska socialutredare	12	63	7	37	19
Laborativ personal	87	80	21	20	108
Läkarspecialister (avdelningsläkare inom RM och överläkare)	20	51	19	49	39
ST-läkare inom rättspsykiatri	4	44	5	56	9
ST-läkare inom rättsmedicin	17	53	15	47	32
Psykologer	12	60	8	40	20
Rättsmedicinska assistenter/ utredare	16	50	16	50	32
Servicepersonal	8	44	10	56	18
Vårdpersonal & sjuksköterskor inom rättspsykiatri	25	36	44	64	69
<b>Totalt</b>	<b>267</b>	<b>64</b>	<b>152</b>	<b>36</b>	<b>419</b>

Merparten av RMV:s medarbetare är kvinnor (64 procent). Andelen kvinnor och män som söker till de utlysta anställningarna varierar beroende på vilken typ av anställning som utlyses. Under 2014 har 56 nya medarbetare anställts, varav 29 kvinnor och 27 män.

### Antal anställda efter ålder, kön och bakgrund, Rättsmedicinalverket 2014

Ålder	Kön	Utländsk bakgrund		Svensk bakgrund		Totalt
		Utrikes födda	Inrikes födda med två utrikes födda föräldrar	Inrikes födda med en inrikes och en utrikes född förälder	Inrikes födda med två inrikes födda föräldrar	
-29 år	Kvinnor	3	1	2	21	27
	Män	2	1	1	7	11
	Totalt	5	2	3	28	38
30-49 år	Kvinnor	21	8	15	119	163
	Män	12	2	8	75	97
	Totalt	33	10	23	194	260
50 år eller äldre	Kvinnor	14	0	4	77	95
	Män	11	3	4	44	62
	Totalt	25	3	8	121	157
<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>217</b>	<b>285</b>
	<b>Män</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>126</b>	<b>170</b>
	<b>Totalt</b>	<b>63</b>	<b>15</b>	<b>34</b>	<b>343</b>	<b>455</b>

Vid RMV har 17 procent av medarbetarna utländsk bakgrund (enligt SCB:s definition). När den senaste mätningen gjordes 2009, var samma siffra 15 procent. Enligt den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) för 2013 var antalet förvärvsarbetande i statlig förvaltning 241 760 personer, varav 12,6 procent utrikes födda.

#### 4.3 Åtgärder

- Utbildning ska genomföras för chefer i principer för rekrytering, lönesättning och befordran i syfte att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Ansvarig: HR-enheten.
- Vid rekrytering av medarbetare ska RMV sträva efter att locka sökande med olika kön och annan etnisk bakgrund. Ansvarig: Respektive chef.
- Olika kön ska så långt som möjligt finnas representerade i rekryteringsgruppen från myndighetens sida i samtliga rekryteringsprocesser. Ansvarig: Respektive chef.
- Principen positiv särbehandling ska tillämpas, dvs. arbetsgivaren kan prioritera sökande av underrepresenterat kön trots att det finns andra sökande med likvärdiga meriter. Positiv särbehandling är inte tillåten på andra grunder än kön. Ansvarig: Respektive chef.

## 5. Lönefrågor

### 5.1 Mål

Inom RMV ska löner och andra anställningsvillkor vara könsneutrala.

### 5.2 Handlingsplan för jämställda löner

Enligt 3 kap.10 och 11 §§ diskrimineringslagen ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män samt upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

En kartläggning av lönerna i december 2012 har genomförts. Syftet har varit att undersöka om det finns löneskillnader för kvinnor och män i arbeten som klassificerats som lika utifrån BESTA-kodens arbetsområde och nivå. En partsammansatt arbetsgrupp har analyserat lönekartläggningen för att bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

En handlingsplan för jämställda löner enligt 10 § diskrimineringslagen planeras till våren 2016. I handlingsplanen kommer bl. a

lönekartläggningen, resultatet av analysen och en redogörelse av eventuella åtgärder att redovisas. Ansvarig: HR-enheten.

## **6. Tillgänglighet**

### 6.1 Mål

RMV har som mål att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla medarbetare genom att genomföra skäliga stöd- och anpassningsåtgärder. I egenskap av statlig myndighet ska RMV vara ett föredöme när det gäller tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

### 6.2 Nuläge

RMV har en policy för tillgänglighet och en handlingsplan för ökad tillgänglighet. I dagsläget genomför RMV, i samarbete med Arbetsförmedlingen, arbetspraktik för personer med funktionsnedsättning.

### 6.3 Åtgärder

- RMV:s policy för tillgänglighet och handlingsplan för ökad tillgänglighet samt webbplatsen ska uppdateras. Ansvarig: HR-enheten tillsammans med en arbetsgrupp.
- Öka kunskapen om tillgänglighetsfrågor för chefer genom utbildning och information. Ansvarig: HR-enheten.
- Göra aktuella dokument väl kända för medarbetare samt hålla dokumenten uppdaterade. Ansvarig: Respektive chef.

## **Organisation och ansvarsfördelning**

RMV:s chefer leder och utvecklar arbetet för att förebygga och hindra diskriminering. Det yttersta ansvaret för genomförandet av handlingsplanen ligger på generaldirektören. Varje avdelningschef verkar för att frågorna integreras i det dagliga arbetet och arbetar för att medarbetarna upplever att lika rättigheter och möjligheter råder på myndigheten.

## **Revidering av planen**

Denna plan ska följas upp och omarbetas vart tredje år. Handlingsplanens åtgärder följs upp inom ramen för den ordinarie verksamhetsuppföljningen.