



Jämställdhetspolicy för Sveriges Television

Reviderad enligt beslut av VD i mars 2008. Gäller tillsvidare.

Sveriges Television betraktar jämställdhet mellan kvinnor och män som en tillgång i arbetet och en förutsättning för public serviceuppdraget.

Jämställdhet inom Sveriges Television har två aspekter - förutom den mer traditionella personalpolitiska också en programpolitisk. Sveriges Television följer överenskommelsen inom EBU från 1995 om lika rättigheter för kvinnor och män och där vikten av kvinnors erfarenheter och värderingar i programarbetet poängteras.

Jämställdhet ska alltid vara en naturlig del i Sveriges Televisions verksamhet där alla medarbetare ska samverka för att uppnå en jämställd arbetsplats. Chefer ska initiera och delta i jämställdhetsaktiviteter och i det dagliga arbetet agera så att de visar att de lever efter planen.

Arbetsmiljö och arbetsorganisation ska anpassas så att kvinnor och män kan arbeta och fungera på lika villkor. Alla anställda inom Sveriges Television ska kunna förena yrkesliv föräldraskap och privatliv i övrigt.

Lönediskriminering på grund av kön får inte förekomma.

Sexuella trakasserier får aldrig förekomma inom Sveriges Television.

I programutbudet ska jämställdheten vägas in och avspeglas såväl i ämnesval och inriktning som i andelen medverkande kvinnor och män.

Chefer med personalansvar på alla nivåer har ansvaret för jämställdhetsarbetet som det beskrivs i lag och avtal samt i denna plan.

Jämställdhetsplan

Övergripande och långsiktiga mål

Målet för SVT:s chefsrekrytering är att andelen kvinnliga respektive manliga chefer i samtliga chefsskikt ska vara lika eller ha en avvikelse på högst 10 procent.

Målet för SVT:s bemanning är att könssammansättningen inom varje yrkesområde ska vara jämn eller ha en avvikelse på högst 10 procent.

Chefer ska genom insatser för högre kompetens och annan utveckling aktivt arbeta för att förbättra möjligheterna för underrepresenterat kön.

Vid rekrytering ska det underrepresenterade könet alltid prioriteras när sökande har likvärdiga kvalifikationer jämfört med uppställda krav. Om sökande är av det underrepresenterade könet kan detta gälla som en särskild merit.

Jämställdheten ska vägas in vid såväl tillsvidare- som tillfälliga eller tidsbegränsade anställningar.

Medellönen för kvinnor respektive män sett över hela företaget och i varje yrkeskategori ska vara lika eller avvika från varandra med högst 3 procent.

Jämställdhetsaspekten ska integreras i verksamhetsplaneringen och beaktas i allt ledningsarbete. Varje enhet ska årligen upprätta en plan för det lokala jämställdhetsarbetet och med utgångspunkt från företagets plan kartlägga och analysera jämställdheten. Resultatet ska ge underlag för en ny, reviderad plan som redovisas för jämställdhetskommittén vid ett bestämt datum varje år .

I varje programkategori ska andelen medverkande kvinnor och män vara lika eller ha en avvikelse på högst 10 procent jämnt fördelat över ett år. Vid utformningen av programkontrakt ska mål anges för jämställdhet både när det gäller andelen medverkande kvinnor och män samt deras roller i produktion och program.

Enheternas jämställdhetsplaner

SVT:s jämställdhetsplan ska gälla för jämställdhetsarbetet och jämställdhetsplaneringen på enheterna. Det innebär att varje enhet ska upprätta en egen jämställdhetsplan och ange de mål och åtgärder som ska gälla specifikt för den egna enheten. SVT-gemensamma nyckeltal ställs samman totalt och på enhetsnivå och utgör utgångspunkt för användning och redovisning av statistiska uppgifter.

De långsiktiga målen i SVT:s jämställdhetsplan innebär att målen ska uppnås så snart som möjligt. I några fall är det möjligt att vidta sådana förändringar att målet kan uppnås mycket snart. I andra krävs en noggrann analys av situationen på den egna enheten/avdelningen samt en plan för hur man etappvis ska arbeta sig fram till det slutgiltiga målet. Tidplan för när åtgärderna ska vara genomförda och vem som är ansvarig ska alltid kopplas till jämställdhetsplanen.

Jämställdhetsplanen ska innehålla en kartläggning av förhållandena på arbetsplatsen inom områdena

- arbetsmiljö
- bemanning, chefsrekrytering
- löner
- föräldraskap
- sexuella trakasserier
- programutbud

samt mål och åtgärdsplan för de förändringar som krävs.

Enhetens jämställdhetsplan ska utarbetas i samverkan med de anställda. Det innebär att de fackliga organisationerna ska ha möjlighet att delta i utformningen av planen och vid utvärderingen av föregående års plan. Resultatet och ny jämställdhetsplan bör göras känd för de anställda vid ett tidsbestämt tillfälle.