

Försvarsmaktens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022 – 2025

1.	Inledning	1
2.	Jämställdhetspolitiska mål och innebörden för Försvarsmakten.....	2
2.1.	Delmål 1 – jämn fördelning av makt och inflytande.....	3
2.1.1.	Jämställdhetsintegrering i beredning och beslut	4
2.1.2.	Samhällsengagemang	4
2.1.3.	Rekrytera och behålla.....	5
2.2.	Delmål 2 – ekonomisk jämställdhet.....	5
2.2.1.	Jämställda löner.....	6
2.3.	Delmål 3 – jämställd utbildning	6
2.3.1.	Grundutbildning	7
2.3.1.1	Kroppsnära materiel	7
2.4.	Delmål 4 – jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.....	8
2.4.1.	Totalförsvaret	8
2.4.2.	Kombinera arbete med föräldraskap	8
2.5.	Delmål 5 – jämställd hälsa	9
2.5.1.	Materiel	9
2.5.2.	Jämställd arbetsmiljö.....	10
2.6.	Delmål 6 – mäns våld mot kvinnor ska upphöra.....	10
2.6.1.	Medvetna beslut i syfte att värna befolkningens liv och hälsa.....	11
2.6.2.	Förebygga ovälkommet beteende.....	11
3.	Prioriteringar	12
3.1.	Mål för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022 - 2025	13

1. Inledning

Jämställdhetsintegrering är, i kombination med särskilda jämställdhetsåtgärder, Sveriges huvudsakliga strategi för att uppnå jämställdhet.¹

Försvarsmaktens inriktning är mot bakgrund av detta en kombination av strategi och riktade åtgärder, som vägleds av principen om jämställdhetsintegrering, och

¹ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 45.

att jämställdhetsarbete ska bedrivas inom ramen för ordinarie verksamhet och inte utgöra ett sidospår.

De jämställdhetspolitiska målen är nära sammankopplade och går inte att helt och hållet särskilja från varandra. Det är därför det sammantagna arbetet som sker inom samtliga målområden som har potential att ge effekt. Försvarsmakten bedömer däremot att myndigheten, utifrån sitt uppdrag och sina målgrupper, har störst möjlighet att påverka vissa delmål, vilket specificeras under rubrik 3 - prioriteringar.

Inriktningen ska läsas tillsammans med underbilagor avseende myndighetens samlade uppdrag, genomfört arbete, problemanalys m.m., vilket skapar en kontext och helhet för arbetet.

2. Jämställdhetspolitiska mål och innebörden för Försvarsmakten

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken tar sikte på både samhällsliga strukturer, processer, villkor och möjligheter samt på den individuella friheten, kopplat till kön och makt. Maktbegreppet är centralt i jämställdhetspolitiken och målet uttrycker regeringens uppfattning om vad som utmärker ett jämställt samhälle – ett samhälle där kvinnor och män har samma makt på kollektiv nivå att forma samhället och att på individuell nivå forma sina liv.²

”Försvarsmakten försvarar Sverige och landets intressen, vår frihet och rätt att leva som vi själva väljer.”³

Det är en självklarhet för Försvarsmakten att bidra till demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Det är värden som myndigheten är satt att försvara. Jämställdhet ingår som en del i dessa värden, och stödjer Försvarsmaktens uppdrag att försvara Sverige och landets demokratiska värden så som de fastslås i grundlagen (regeringsformen).

Arbetet med jämställdhet hjälper också myndigheten att lösa sina uppgifter.

Att Försvarsmakten ses som relevant i samhället och att medborgare, uppdragsgivare och medarbetare har förtroende för myndigheten och dess verksamhet är avgörande för att kunna genomföra uppdraget på ett framgångsrikt sätt. Det är en förutsättning för att kunna rekrytera och behålla medarbetare, liksom för officersyrkets framtid. I en alltmer osäker omvärldsutveckling krävs att

² Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 71.

³ Försvarsmaktens verksamhetsidé

människor med rätt kvalifikationer, vilja och motivation ges möjlighet att delta i försvaret av Sverige.

Försvarsmakten vill vara hela Sveriges försvar, och att befolkningen ska känna tillit till myndigheten och verksamheten. Ett jämställt och jämlikt försvar bidrar till att göra Försvarsmakten relevant för så många som möjligt, och att bygga folkförankring i hela befolkningen.

Försvarsmakten behöver också ha förmåga att beakta hur militära operationer påverkar och påverkas av civilbefolkningen, bestående av kvinnor, män, flickor och pojkar.

Försvarsmakten ser därmed att jämställdhet, utöver att bidra till demokratiska värderingar, stärker myndighetens förmåga att lösa uppgifter inom tre viljeinriktningar och målgrupper:

- *Personal: Relevant, trovärdig, attraktiv arbetsgivare och arbetsplats*
- *Allmänheten: Folkförankring och försvarsvilja*
- *Civilbefolkningen: Fördjupad civillägesbild i militära operationer*

Försvarsmakten riktar sig till hela befolkningen. Myndigheten rekryterar, blir bättre på att behålla medarbetare, bygger folkförankring och civillägesbild och blir mer komplett inför avvägningar, samt vid genomförande av militära operationer. Därmed är ett jämställt försvar ett starkare försvar.⁴

2.1. Delmål 1 – jämn fördelning av makt och inflytande

*Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.*⁵

Målet omfattar möjligheterna att påverka vilka frågor som hamnar på dagordningen och innehållet i de beslut som fattas. En jämn fördelning av makt och inflytande innebär för samhällets del att få bättre beslutsunderlag genom att ta till vara den bredd av kunskaper och erfarenheter som kvinnor och män har, samt att de beslut som fattas får större legitimitet och förankring.

En jämn fördelning av makt och inflytande är inte någon garanti för att den reella makten fördelas jämnt mellan män och kvinnor, men det är en förutsättning för att även kvalitativa aspekter av maktutövning ska kunna förändras i jämställd riktning.⁶

⁴ FM2019-13760, FM huvudbudskap jämställdhet.

⁵ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 71.

⁶ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 71ff.

Jämställdhet på arbetsmarknaden ska främjas och diskriminering i arbetslivet motverkas. Arbetsgivare är ålagda att genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.⁷

Försvarsmaktens strategiska inriktning anger för perioden fram till 2030:

”Försvarsmakten ska verka för att ett jämställdhetsperspektiv integreras i verksamheten.⁸ ...//... Försvarsmakten ska i större utsträckning spegla samhället genom att öka andelen kvinnor och grupper som idag utgör en minoritet inom myndigheten. En jämställd och inkluderande verksamhet bidrar till det militära försvarets trovärdighet, folkförankring och krigsföringsförmåga och skapar förutsättningar för en bredare rekryteringsbas.”⁹

2.1.1. Jämställdhetsintegrering i beredning och beslut

Försvarsmakten ska verka, genom strategin jämställdhetsintegrering, för att ett jämställdhetsperspektiv integreras i ordinarie berednings- och beslutsprocesser. Arbetet är en del av de moraliska faktorerna men förhåller sig även till de konceptuella och fysiska faktorerna¹⁰. Jämställdhet har såväl intern som extern påverkan och utgör delmängder inom områdena personalförsörjning, samhällsförankring samt fördjupad civillägesbedömning.

2.1.2. Samhällsengagemang

De frivilliga försvarsorganisationerna¹¹ har ett viktigt ansvar kopplat till samhällsengagemang och mångfald. Organisationerna ska arbeta aktivt med jämställdhet, exempelvis genom att kvinnor engagerar sig i frivilligarbetet. Försvarsmakten ska i dialog med vissa frivilliga försvarsorganisationer främja projekt kopplat till jämställdhet. Avseende den ungdomsverksamhet som bedrivs i samråd med Försvarsmakten prioriteras att ungdomsverksamheten ska vara inkluderande. Vid antagning ska beaktas att ungdomar oavsett ålder, kön, sexuell

⁷ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 159.

⁸ FM2021-7333:1, FM SI, s. 79.

⁹ FM2021-7333:1, FM SI, s. 67.

¹⁰ Konceptuella faktorer reflekterar den mänskliga sidan i sättet att tänka, sättet att föreskriva handling – doktrin och lagrum, sätt att skapa ordning och struktur. Fysiska faktorer reflekterar stridskrafternas fysiska tillgångar i form av personal, materiel och infrastruktur. Moraliska faktorer reflekterar den mänskliga sidan i vilja, mod, tålighet, sammanhållning, lärande, träning, övning och ledarskap.

¹¹ De frivilliga försvarsorganisationerna är självständiga, ideella, allmännyttiga föreningar som har tillkommit på medlemmarnas eget initiativ. De är partipolitiskt obundna och fristående i förhållande till varandra och till Försvarsmakten. Organisationernas verksamhet bygger på medlemmarnas egna insatser och styrs genom beslut som fattas av medlemmarna själva i föreningsdemokratisk ordning.

läggning, etnicitet, social bakgrund, religion eller annan trosuppfattning och funktionsnedsättning (då verksamheten medger) får ta del av verksamheten och att ungdomar från hela landet deltar. Detta i syfte att uppnå ett mångfaldigt och jämställt samhällsdeltagande samt lokal förankring.

2.1.3. Rekrytera och behålla

Försvarsmakten ska verka för ökad representation av kvinnor inom myndigheten, i militära befattningar och på chefsbefattningar. I detta finns både en kvantitativ dimension i form av andelen kvinnor, men också en avgörande kvalitativ dimension gällande likvärdiga förutsättningar och möjligheter. Möjligheten att uppnå en högre andel kvinnor ligger primärt i en kombination av relevanta kravprofiler samt Försvarsmaktens attraktion och ett ökat intresse för grundutbildningen bland kvinnor. I syfte att öka och behålla andelen kvinnor på högre nivåer prioriteras även det förebyggande arbetet mot diskriminering, genom att omfatta områden som exempelvis befordran, kompetensutveckling och möjlighet att kombinera arbete med föräldraskap.

2.2. Delmål 2 – ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.¹²

Delmålet tar sikte på fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män och omfattar inkomster i form av lön och näringsverksamhet samt avkastning på kapital. Tyngdpunkten ligger på de ekonomiska villkor kvinnor och män har som individer.¹³ Trots att kvinnors ställning på arbetsmarknaden har stärkts och förutsättningar för ekonomisk självständighet har ökat, finns det fortfarande ett lönegap som är ett tydligt uttryck för kvinnors och mäns olika möjligheter i arbetslivet. Dessa löneskillnader får konsekvenser för kvinnors inkomster över hela livscykeln, från tiden som yrkesarbetande till pensionen. Att kunna identifiera och korrigera osakliga löneskillnader är en viktig del i ett framgångsrikt jämställdhetsarbete, i vilket lönekartläggningen fyller en viktig funktion.¹⁴

Försvarsmaktens strategiska inriktning anger för perioden fram till 2030:

”Försvarsmaktens villkor ska ligga i linje med den statliga lönepolitiken för att främja verksamhetsutveckling och säkerställa en stabil kompetensförsörjning. Lönerna ska vara sakliga, individuella och differentierade och möjliggöra för

¹² Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 73.

¹³ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 75.

¹⁴ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 163.

Försvarsmakten att rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt.”¹⁵

2.2.1. Jämställda löner

Försvarsmaktens årliga lönekartläggning¹⁶ fastställs på myndighetsnivå och genomförs med stöd av en centralt framtagen partsgemensam värderingsmodell (BESTA¹⁷ vägen). Handlingsplaner som faller ut av lönekartläggningen omhändertas främst i det årliga lönerevisionsarbetet. I vissa fall krävs och genomförs åtgärder även vid sidan av lönerevisionen.

För att vidareutveckla och kvalitetshöja arbetet med myndighetens lönekartläggning prioriteras att fullfölja och utveckla kravsättningen (inklusive BESTA) av hela Försvarsmaktens organisation. Myndigheten har inarbetat slutsatser från lönekartläggningen i uppdaterad lönestruktur¹⁸, vilket bland annat inneburit höjning av lägstavärdet i de arbetsområden som är kvinnodominerade. Detta i syfte att motverka osakliga löneskillnader mellan likvärdiga arbeten, snarare än att cementera fast dessa.

2.3. Delmål 3 – jämställd utbildning

*Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.*¹⁹

Målet omfattar hela det formella utbildningssystemet, och handlar om jämställda förutsättningar att utveckla intressen, ambitioner och att nå sin fulla potential utan att hindras av strukturer, fördomar och stereotypa föreställningar utifrån kön. Arbetet mot de könsbundna studievalen omfattar alla delar av utbildningen och ger ett strategiskt fokus till arbetet för en jämställd utbildning.

En viktig del av arbetet handlar om att få normbrytare att stanna kvar på utbildningen och senare att arbeta inom ett yrke där de befinner sig i minoritet. Arbetet behöver därför omfatta allt från utbildningsinnehåll till pedagogik och frågor som rör kultur och jargong.²⁰

För perioden fram till 2030 anger Försvarsmaktens strategiska inriktning:

¹⁵ FM2021-7333:1, FM SI, s. 66.

¹⁶ FM2019-6282:1, Handbok Personalförsörjning och personaltjänst – Grunder 2019.

¹⁷ Befattningsgruppering för statistik

¹⁸ FM2021-13210:1, FM lönestruktur 2021.

¹⁹ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 75.

²⁰ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 77-78.

”Försvarsmaktens personal ska verka i en lärande och jämlik organisation där alla kan utvecklas och bidra till Försvarsmaktens operativa förmåga med sin fulla potential.²¹...//... Grundutbildningens potential som rekryteringsbas ska tillvaratas. En fortsatt hög fullföljandegrad²² i kombination med en ökande verkansgrad²³ från grundutbildningen ska säkerställa uppfyllnad av såväl mobiliserande som stående förband samtidigt som stora delar av behovet av anställd militär personal tillgodoses.”²⁴

2.3.1. Grundutbildning

Försvarsmakten konstaterar att för att öka andelen kvinnor i myndigheten är det i synnerhet inflödet till grundutbildning och officersutbildningarna som är avgörande för att kunna påverka andelen kvinnor i personalkategorierna kontinuerligt tjänstgörande soldat/sjöman (GSS/K), officer (OFF/K) och specialistofficer (SO/K). I sin tur är det huvudsakligen dessa kontinuerligt tjänstgörande kategorier som försörjer de tidvis tjänstgörande kategorierna. En analys av de kontinuerligt tjänstgörande militära personalkategorierna visar att det inte finns några könsskillnader i sannolikheten att lämna Försvarsmakten.²⁵ Med detta betonas vikten av att prioritera inflödet, genom en ökad andel kvinnor till utbildningar, för att i fortsatt skede kunna öka andelen kvinnor i de militära personalkategorierna.

Ett forskningsprojekt pågår avseende kravprofiler för utbildning och anställning, i syfte att de ska vara relevanta för befattningen och med hänsyn till teknikutveckling. Vidare ska Försvarsmakten vidmakthålla arbetet för att skapa intresse och motivation att genomföra grundutbildning, med särskilt fokus på unga kvinnor.

2.3.1.1 Kroppsnära materiel

Den utrustning som värnpliktiga till stor del nyttjar under sin initiala period inom Försvarsmakten är den personliga utrustningen, dvs. kroppsnära materiel som uniform, vapen, stridsväst, hjälm etc. Om denna utrustning brister i användbarhet och passform kan det påverka inställningen till Försvarsmakten som organisation och det militära yrket. Att den personliga utrustningen är väl utformad för alla

²¹ FM2021-7333:1, FM SI, s. 18.

²² Fullföljandegrad är andelen rekryter som fullföljer grundutbildningen och är krigsplaceringsbara.

²³ Verkansgrad är andelen rekryter som fullföljer grundutbildningen och sedan direkt söker anställning eller till någon av de grundläggande officersutbildningarna.

²⁴ FM2021-7333:1, FM SI, s. 67.

²⁵ FOI Memo 7397 *Finns det könsskillnader i hur länge militär personal stannar inom Försvarsmakten?* (Bonnier, 2020).

användare, kvinnor och män, är därför en del i Försvarsmaktens arbete för att attrahera och behålla personal.

2.4. Delmål 4 – jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

Målet avser fördelningen av obetalt arbete mellan kvinnor och män på samhällsnivå. Målet omfattar obetalt hemarbete, omsorg om barn, äldre och andra närstående. En hög arbetsbelastning av obetalt och betalt arbete hänger samman med en ökad risk för sjukfrånvaro. Allra störst risk för sjukskrivning löper de kvinnor vars partner inte använder föräldraförsäkringen. En förutsättning för att nå delmålen om både obetalt arbete och ekonomisk jämställdhet är således att män tar ett ökat ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet.²⁶

2.4.1. Totalförsvaret

Möjligheten till mobilisering är central och det militära och civila försvaret är ömsesidigt förstärkande, och landet är beroende av att både män och kvinnor kan mobiliseras. Därmed påverkas mobiliseringen av arbetsfördelningen i den privata sfären där kvinnor generellt tar ett större ansvar (mätt i tid)²⁷ för barn och äldre. Mobiliseringen är således till del beroende av att samhällets omsorgsverksamhet kan upprätthållas. Försvarsmakten behöver framföra stödbehov från och samplanera med civilt försvar inom totalförsvartsplaneringen. Av vikt är att totalförsvartsplanering avseende mobilisering utgår från Försvarsmaktens samt övriga totalförsvarets behov och i sådan planering inkluderar vidmakthållande och uthållighet av barn- och äldreomsorg.

2.4.2. Kombinera arbete med föräldraskap

Försvarsmakten ska verka för att personal kan förena förvärvsarbete med föräldraskap. Försvarsmakten ska vidareutveckla systematiken för arbetet, och på så sätt fortlöpande identifiera och åtgärda eventuella hinder för att kombinera arbete med föräldraskap.

Inom Försvarsmakten är uttaget av föräldraledighet lägre bland män jämfört med kvinnor, vilket följer samhällstrenden. Myndighetens löneutfyllnad²⁸ vid föräldraledighet kan locka fler män att nyttja möjligheten att vara föräldralediga. Karriärplanering och medarbetarsamtal före, under och efter föräldraledigheten är av vikt för att behålla och utveckla medarbetarna.

²⁶ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 78f.

²⁷ Olsson & Toivonen, Uppsala Universitet AT.922152/PCR 2019/42 (2021)

²⁸ Försvarsmaktens avtalssamling 2021 (FAS 2021).

2.5. Delmål 5 – jämställd hälsa

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.²⁹

Delmålet avser fysisk, psykisk och sexuell/reproduktiv hälsa.

Det finns tydliga skillnader mellan kvinnor och män när det gäller arbetsrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro. Det är vanligare att män skadas eller dör till följd av arbetsplatsolyckor. Kvinnor drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar och är sjukskrivna i högre grad än män. Det finns också kopplingar mellan kvinnors sjukfrånvaro och ett större ansvar för hem- och omsorgsarbete.³⁰ Normer om kön och maskulinitet har också en negativ inverkan på mäns hälsa bl.a. genom att män söker vård i mindre utsträckning och i ett senare skede än kvinnor.³¹

I Försvarsmaktens strategiska inriktning för perioden fram till 2030 anges följande:

”Försvarsmakten ska säkerställa att materiel och utrustning som anskaffas är ändamålsenligt utformad utifrån såväl ett jämställdhetsperspektiv som ett arbetsmiljöperspektiv.³²...//... En positiv, utvecklande och hållbar arbetsmiljö är en förutsättning för att Försvarsmakten ska kunna lösa sina uppgifter effektivt. Det är också en förutsättning för att attrahera, behålla, motivera och utveckla personal samt för att utveckla materiel och verksamhet på kort och lång sikt.”³³

2.5.1. Materiel

Försvarsmaktens verksamhet styrs av krigets förutsättningar, och behöver materiel som fungerar såväl under utbildning och träning som under insats. Materiel som är säker, ändamålsenlig och effektiv är direkt avgörande för hur väl sjömän och soldater presterar för att lösa sin uppgift. Tekniska system som är anpassade efter användaren, organisationens uppgift och det operativa sammanhanget förhöjer den operativa förmågan till förmån för ökad stridseffekt. Genom systematiskt arbete inom området användbarhet/HFI³⁴ ställer Försvarsmakten krav på att materielen passar all personal, oavsett kön och storlek, som är avsedd att använda den. Begränsas användaren av ett tekniskt

²⁹ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 80.

³⁰ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 192.

³¹ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 81.

³² FM2021-7333:1, FM SI, s. 72.

³³ FM2021-7333:1, FM SI, underbilaga 1.2.

³⁴ Human Factors Integration är den engelska benämningen på begreppet ”integration av humanfaktorer” vilket finns beskrivet i underbilaga 5.

system eller personlig utrustning uppnås inte syftet med systemet. Genom systematiskt arbete inom området systemsäkerhet ställer Försvarsmakten dessutom krav på att materielen ska vara säker att bruka för användaren och inte orsaka ohälsa.

2.5.2. Jämställd arbetsmiljö

Försvarsmakten konstaterar en låg rapporterad sjukfrånvaro³⁵ jämfört med andra statliga myndigheter.³⁶ Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män, vilket följer samhällstrenden. Kvinnor är överrepresenterade vad gäller belastningsskador och i någon mån vad gäller hörselskador.

Arbetsmiljöarbetet utgör en viktig del av Försvarsmaktens verksamhet. Arbetet ska integreras i ordinarie verksamhetsplanering och rutin för uppföljning av verksamheten, och ett jämställdhetsperspektiv bör finnas med vid riskbedömning. Försvarsmakten arbetar fokuserat för att ökad hänsyn ska tas till människors fysiska och psykiska förutsättningar. Den goda säkerhetskulturen främjas därtill av värdegrundsarbetet.

2.6. Delmål 6 – mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Delmålet omfattar alla yttringar av fysiskt och psykiskt, inklusive sexuellt, våld och hot om våld som riktas mot kvinnor och flickor. Regeringen anser att mäns våld mot kvinnor är den yttersta konsekvensen av ett ojämnt samhälle. Mäns våld mot kvinnor innebär ökad risk för olika former av fysisk och psykisk ohälsa, på kort och lång sikt, och en begränsning av kvinnors liv, självständighet och möjligheter till försörjning. Våldet innebär också stora samhällsekonomiska kostnader.

Regeringen konstaterar vidare att det finns samband mellan olika våldsyttningar som misshandel, våldtäkt, hedersrelaterat våld, och prostitution. Det är därför viktigt att det förebyggande arbetet omfattar breda, allmänna insatser som når alla, särskilt pojkar och män.³⁷

Våldsutsattheten i arbetslivet har inte förändrats nämnvärt för kvinnor och män. Kvinnor är dock mer utsatta än män för våld, hot och sexuella trakasserier oavsett yrke och bransch.³⁸

³⁵ Försvarsmaktens årsredovisning 2020, s. 23f.

³⁶ Statskontoret, dnr 2020/57-5, Sjukfrånvaron i staten år 2019.

³⁷ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 82ff.

³⁸ Regeringens skr 2016/17:10, Makt, mål och myndighet, s. 175.

I Försvarsmaktens strategiska inriktning för perioden fram till 2030 anges följande:

”Försvarsmakten ska verka för att förebygga diskriminering, samt säkerställa professionell och enhetlig hantering av ärenden om ovälkommet beteende...//... Under hela perioden ska ett högt personellt stridsvärde vidmakthållas. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas med utgångspunkt i Försvarsmaktens arbetsmiljöpolicy. Tillsammans ska Försvarsmaktens personal skapa en säker arbetsmiljö, präglad av öppenhet, jämställdhet och professionellt bemötande.”³⁹

2.6.1. Medvetna beslut i syfte att värna befolkningens liv och hälsa

Försvarsmakten ska ha kunskap om befolkningens beredskap, förutsättningar, riskutsatthet eller förmåga att klara påfrestningar, i syfte att skapa goda förutsättningar för att synliggöra befolkningen och kunna fatta välgrundade och avvägda beslut.

I totalförsvaret och vid internationell insats innebär det för Försvarsmakten att minst rapportera, och om möjligt ingripa mot, överträdelser av internationell humanitär rätt⁴⁰ (inklusive konfliktrelaterat sexuellt våld).

En sammanhållen totalförsvarsplanering ska inkludera hur skydd av civila omhändertas av civilt försvar, utgående från Försvarsmaktens försvars- och operationsplanering. Upprättandet av en säker och trygg miljö utgör grunden för att skydda såväl kvinnor som män från krigets verkningar. I nästa steg ansvarar civila aktörer för att motverka brottslighet och utsatthet.

2.6.2. Förebygga ovälkommet beteende

Det förebyggande arbetet mot diskriminering och ovälkommet beteende ska utvecklas mot kulturella och normativa aspekter som gör att ovälkommet beteende kan förekomma. Förebyggande arbete sker med stöd av Försvarsmaktens värdegrund, systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Försvarsmakten, som en mansdominerad arbetsplats och genom värnplikten, har potential att nå ut till en stor grupp män. I det förebyggande arbetet finns därför möjlighet att adressera det kollektiva agerandet och bemötandet.

³⁹ FM2021-7333:1, FM SI, sid. 67f.

⁴⁰ SOFI INT 2021, SOFO NAT 2019, Soldatreglerna.

Ett av målen för Försvarsmaktens värdegrundsarbete är att samtliga medarbetare ska arbeta för att skapa en god social arbetsmiljö med en gemenskap och sammanhållning som bygger på ett inkluderande förhållningssätt. Det fortsatta arbetet utifrån värdegrund och uppförandekod kan ytterligare minska riskerna för ovälkommet beteende.

Försvarsmakten ska vidmakthålla arbetet för en professionell och enhetlig hantering av ärenden gällande ovälkommet beteende.⁴¹ Arbetet sker bland annat genom den oberoende funktionen *utredningsstöd ovälkommet beteende* samt kunskapshöjande insatser bland chefer, personal och värnpliktiga.

3. Prioriteringar

Försvarsmaktens huvuduppgift är att försvara Sverige mot ett väpnat angrepp. Försvarsmakten ska främja Sveriges säkerhet och hävda Sveriges territoriella integritet. Myndigheten ska ha förmåga att värna Sveriges suveräna rättigheter och svenska intressen samt att förebygga och hantera konflikter och krig såväl nationellt som internationellt.⁴²

Försvarsmakten är inte en medborgarnära myndighet, som levererar service till medborgarna. Myndigheten har möjlighet att verka för ökad jämställdhet inom tre målgrupper: personalen, allmänheten i termer av förtroende för Försvarsmaktens verksamhet, samt civilbefolkningen i händelse av kris eller krig. Försvarsmakten ser att arbetet med jämställdhet hjälper myndigheten att lösa uppgifter med påverkan på nämnda målgrupper.

Utifrån problemanalys (underbilaga 2) samt beskrivning och tolkning av de jämställdhetspolitiska målen, bedömer Försvarsmakten att de tre delmål som myndigheten har störst möjlighet att påverka är:

- *Delmål 1 – en jämn fördelning av makt och inflytande*
- *Delmål 5 – jämställd hälsa*
- *Delmål 6 – mäns våld mot kvinnor ska upphöra*

Nämnda delmål utgör Försvarsmaktens huvudsakliga prioriteringar, även om arbete bedrivs inom samtliga delmål. De huvudsakliga prioriteringarna bryts ner i mål för gällande tidsperiod under rubriken 3.1.

⁴¹ FM2019-24003:2, Riktlinje med handlingsregler gällande kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier i FM.

⁴² Förordning (2007:12166) med instruktion till Försvarsmakten

3.1. Mål för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022 - 2025

Delmål 1 – en jämn fördelning av makt och inflytande

- Försvarsmakten ska verka för kvantitativ och kvalitativ jämställdhet inom organisationen.
- Försvarsmaktens kompetensförsörjning ska baseras på relevanta krav avseende kunskaper och färdigheter för att lösa tilldelade uppgifter.
- Försvarsmakten ska vara relevant för en bredd av olika målgrupper (till exempel unga, minoritetsgrupper) och bland annat eftersträva att öka andelen kvinnor i Försvarsmakten.
- Försvarsmakten ska skapa förutsättningar för att jämställdhetsanalys systematiskt ska kunna genomföras inom ordinarie berednings- och beslutsprocesser.

Delmål 5 – jämställd hälsa

- Försvarsmaktens materielproduktion ska systematiskt omhänderta användbarhet/HFI inklusive jämställdhetsperspektivet, vid utformning, anskaffning och vidmakthållande av materiel.
- Försvarsmakten ska löpande säkerställa att relevanta kravställningar i relation till användbarhet, inklusive jämställdhetsperspektivet, finns dokumenterade innan anskaffning eller modifiering av materiel inleds.
- Försvarsmakten ska säkerställa att kravställningen gällande användbarhet baseras på kvantitativ och regelbundet uppdaterad antropometrisk information om Försvarsmaktens värnpliktiga och anställda.

Delmål 6 – mäns våld mot kvinnor ska upphöra

- Försvarsmakten ska ha medvetenhet och förmåga i sitt beslutsfattande om hur militära operationer påverkar civilbefolkningen och vice versa.⁴³
- Försvarsmakten ska bedriva ett systematiskt arbete för att förebygga risker för diskriminering och ovälkommet beteende, skapa möjligheter och likvärdiga förutsättningar för individer att bidra med sin fulla potential.

⁴³ FM2021-7333:1, FM SI, sid. 80.