

# FÖRSVARSMAKTEN



Handbok

**Gender - Teoretiska grunder och ledarskap**

**2016**





**Handbok  
Gender -  
Teoretiska grunder och ledarskap**

H Gender 1-1 2016

# HANDBOK

© Försvarsmakten

Bilder på omslaget: 76080\_151105- Mats Carlsson, Försvarsmakten

Grafisk bearbetning: Anna Björsson

Produktionsid: -

Produktionsformat: Word

Publikationsområde: INS

Tryck:

# HANDBOK

VIDAR-handling: **FM2015-8395:7**

## **Beslut om fastställande av Handbok Gender – Teoretiska grunder och ledarskap 2016.**

Handbok Gender – Teoretiska grunder och ledarskap (H Gender 1-1 2016) fastställs att gälla från och med 2016-09-01. Publikationens registrerade M-nr är: M7739-352072

Följande upphävs 2016-09-01:

-

Publikationen tillgängliggörs genom publicering på intranätet emilia och [www.forsvarsmakten.se](http://www.forsvarsmakten.se).

Detta beslut är fattat av viceamiral Jan Thörnqvist. I den slutliga handläggningen har som föredragande deltagit kapten Anna Björsson.

Jan Thörnqvist  
C INSATS

Anna Björsson

## HANDBOK

# REVIDERING - ÄNDRINGSLOGG

Nr	Mom	Omfattning	Datum föredragning Beslut av	VIDAR ärendenr
0		Ursprunglig utgåva	2016-07-07 C INSATS	FM2015- 8395:7

Sida avser sidnummer i den rättade versionen.  
Ändringar i texten framgår av ändringsmarkör.

### **Kom ihåg!**

*Om du läser denna publikation i pappersform – kontrollera att du har den senaste utgåvan. Fastställd och gällande utgåva finns alltid publicerad på försvarsmaktens intranät.*

# HANDBOK

## Förord

Handbok Gender (H Gender) är en del av Försvarsmaktens långsiktiga arbete för ökad jämställdhet och integrering av ett genderperspektiv i verksamheten, både i produktionen och i operationer och insatser. Detta är ett prioriterat arbete som syftar till att få ett breddat rekryteringsunderlag och att öka kvalitén i all verksamhet, både i fredstid och under väpnad konflikt. I grunden är det en fråga om kvinnors och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att delta i försvaret av vårt samhälle. Vi ser H Gender som ett verktyg för att stärka utvecklingen av en attraktiv myndighet dit de bästa talangerna söker sig för att vi i ord och handling upprätthåller respekten för allas lika värde och värnar om jämställdhet mellan män och kvinnor, både inom myndigheten och i insatser och operationer.

H Gender bygger på behoven och erfarenheterna hos förbanden på taktisk nivå. Målsättningen är att den ska ge fördjupad kunskap om genderperspektivet inom Försvarsmakten och ge konkreta verktyg om hur det kan integreras i verksamheten.



**Jan Thörnqvist**

C INSATS



**Anders Silwer**

C PROD

# HANDBOK

## Läsanvisning

Fokus för H Gender är integreringen av genderperspektivet i verksamheten på taktisk nivå. H Gender består av tre delar och kan användas tillsammans eller var för sig. De tre delarna är:

### **1:1 Teoretiska grunder och ledarskap**

Denna del vänder sig till alla som vill förstå varför och hur Försvarsmakten integrerar genderperspektivet, samt till chefer som behöver stöd i sitt ledarskap.

### **1:2 Genomförande**

Den här delen ger praktiska råd om hur genderperspektivet kan integreras i verksamheten. Den kan användas i det dagliga arbetet på förbanden, vid övning och utbildning samt planering, genomförande och utvärdering av operationer.

### **1:3 Typscenarier**

Denna del innehåller ett antal typscenarier som kan användas vid utbildning och integreras i övningar.



# HANDBOK

## Innehåll

1. INLEDNING	10
1.1. Målsättning	10
1.2. Syfte	11
1.3. Kategorierna 'civilbefolkning' och 'män/kvinnor/pojkar/flickor'	11
1.4. Bakgrund till integrering av genderperspektivet	11
1.5. Läsanvisningar	14
2. BEGREPP OCH DEFINITIONER	15
3. LAGSTIFTNING OCH STYRDOKUMENT	18
3.1. Folkkrätten och väpnad konflikt	18
3.2. Svensk lagstiftning och regeringens direktiv	22
3.3. Försvarsmaktens ramverk	23
3.4. 1325:s betydelse för Försvarsmakten	24
4. JÄMSTÄLLDHET – CHEFENS ANSVAR	31
4.1. Chefers och medarbetares ansvar	31
4.2. Sexuella och könsbaserade trakasserier	33
4.3. Rekrytering	34
4.4. Jämställd bedömning av individer	34
4.5. Kartläggning av jämställdhet	36
4.6. Jämställdhet i beslut och ärendehantering	37

## HANDBOK

### SAMMANFATTNING

I händelse av en väpnad konflikt är det avgörande för den framtida freden hur kriget utkämpas. En militär verksamhet som upprätthåller mänskliga rättigheter och grundläggande värden i vårt samhälle bidrar till stabilitet efter att konflikten upphört. Det är därför som ett aktivt jämställdhetsarbete och implementeringen av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 är viktigt.

Försvarsmaktens genderarbete är både ett förhållningssätt och ett verktyg. Syftet är att öka jämställdheten mellan män och kvinnor inom den egna myndigheten och att ta hänsyn till hela civilbefolkningen, d.v.s. kvinnor, män, flickor och pojkar, i händelse av väpnad konflikt. Målsättningarna - *jämställdhet* och *skydd av hela civilbefolkningen* - vilar på fyra grundläggande principer som Försvarsmakten ska sträva efter att upprätthålla i sin verksamhet:

- ✚ Den militära personalens uppträdande inger förtroende för Försvarsmaktens förmåga och vilja att skapa och upprätthålla säkerhet för kvinnor, män, flickor och pojkar.
- ✚ Kontinuerliga genderanalyser gör att Försvarsmaktens verksamhet levererar ett bättre resultat.
- ✚ Män och kvinnor inom det egna förbandet har jämställda villkor och förutsättningar.
- ✚ Skyldigheten att skydda civilbefolkning, exempelvis genom att minimera risken för oavsiktlig skada, omfattar kvinnor, män, flickor och pojkar på ett likvärdigt sätt.

## HANDBOK

I praktiken innebär det att Försvarsmakten strävar efter att i attityd, beteende och aktiviteter skapa förutsättningar för män och kvinnor att verka inom myndigheten på lika villkor.

Genderarbetet innebär också att Försvarsmakten kompletterar sin verksamhet med en väl genomförd genderanalys av den del av civilbefolkningen som berörs av Försvarsmaktens aktiviteter. Detta ger en fördjupad bild av civillägesituationen för män, kvinnor, flickor och pojkar och möjliggör en konsekvensanalys av planerade aktiviteter. Detta bidrar i sin tur till att risken för att oavsiktligt skada civilbefolkningen minimeras redan vid planläggning av verksamheten. Med andra ord, en djupare förståelse och analys av de konsekvenser som våra aktiviteter kan få för civilbefolkningen ökar möjligheterna för Försvarsmaktens verksamhet att få avsedd verkan.

# HANDBOK

## 1. INLEDNING

I händelse av en väpnad konflikt är det avgörande för den framtida freden hur kriget utkämpas. En militär verksamhet som upprätthåller mänskliga rättigheter och grundläggande värden i vårt samhälle bidrar till stabilitet efter att konflikten upphört. Det är därför som ett aktivt jämställdhetsarbete och implementeringen av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 (fortsättningsvis 1325) är betydelsefullt. Det bidrar till att skapa förutsättningar för att både kvinnor och män ska kunna delta i Försvarens verksamhet på lika villkor. Det förbättrar också Försvarens möjligheter att beakta civila mäns, kvinnors, pojkers och flickors situation och behov vid genomförande av verksamhet, vilket kan bidra till att vi levererar ett bättre resultat i vår verksamhet, nationellt såväl som internationellt.

Försvarens genderarbete är både ett förhållningssätt och ett verktyg som bidrar till ökad kvalitet i verksamheten. Med andra ord, det är både ett mål och ett medel.

### 1.1. Målsättning

Målsättningen med Handbok Gender (härefter H Gender) är att stärka implementeringen av genderperspektivet och 1325, samt efterföljande resolutioner i Försvarens verksamhet, främst på taktisk nivå.

H Gender förmedlar ett förhållningssätt, förklarar, vägleder och rådgör vid utbildning, ledning, planering, genomförande och uppföljning av verksamheten.

# HANDBOK

## 1.2. Syfte

H Gender är framtagen för att stödja förband, chefer och utbildare i att integrera genderperspektivet i krigsplanläggning, insats, utbildning och övning. Handboken riktar sig främst till den taktiska nivån men kan också användas som ett stöd på överliggande nivåer. H Gender ska betraktas som ett hjälpmedel för att kunna integrera genderperspektivet och 1325 i beslutade uppgifter.

## 1.3. Kategorierna 'civilbefolkning' och 'män/kvinnor/pojkar/flickor'

H Gender utgår från begreppet gender vilket omfattar män, kvinnor, pojkar och flickor och deras socialt och kulturellt konstruerade könsroller. För att underlätta läsningen kommer H Gender att använda antingen kategorierna män och kvinnor eller/och civilbefolkningen. Dessa två kategorier omfattar alla fyra grupperna, d.v.s. män, kvinnor, pojkar och flickor.

## 1.4. Bakgrund till integrering av genderperspektivet

Försvarsmakten är en myndighet som har till uppgift att värna Sveriges suveränitet, värden och intressen, samt att stödja samhället i händelse av katastrof. Försvarsmaktens unika kompetens är att kunna genomföra väpnad strid.

Liksom alla myndigheter utövar Försvarsmakten sin verksamhet baserad på Sveriges lagstiftning. Detta innebär att verksamheten i enlighet med grundlagen ska bedrivas med respekt för alla likas värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. Detta ska också bidra till att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället och att motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt

## HANDBOK

eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde personen.

Försvarsmakten ska värna dessa värden med hjälp av sin unika kompetens, både nationellt och internationellt. Det ställer stora krav på agerandet i mötet med civilbefolkningen och med kollegor inom den egna organisationen.

Jämställdhet mellan män och kvinnor är det centrala i genderperspektivet. Jämställdhet inom Försvarsmakten är en trovärdighetsfråga som ökar respekten för Försvarsmaktens verksamhet och uppdraget att bidra till hela samhällets säkerhet; vilket kan bidra till att öka både kvinnors och mäns intresse för en militär karriär.

Genderperspektivet används också inom Försvarsmakten som ett analytiskt verktyg för att synliggöra skillnader mellan könen som måste beaktas i verksamheten. Detta bidrar till en fördjupad lägesbild och förståelse för hur verksamheten påverkar eller påverkas av civilbefolkningen, samt hur andra aktörer påverkar den. Denna information kan bidra till att minimera risken att göra oavsiktlig skada vid operationer eftersom det finns en fördjupad förståelse för var män respektive kvinnor befinner sig, vilka samhällsfunktioner de fyller och vilken roll de spelar i en pågående konflikt. Dessutom kan denna information bidra till att förbättra egenskyddet vid operationer.

Till grund för Försvarsmaktens integrering av genderperspektivet ligger nationell lagstiftning<sup>1</sup>, den Internationella kvinnokonventionen<sup>2</sup> och 1325. Regeringen har beslutat att

---

<sup>1</sup> Förordning 2007:1266 med instruktion för Försvarsmakten (5 c §)

<sup>2</sup> "The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women" (CEDAW) från 1979.

## HANDBOK

Försvarsmakten måste beakta 1325 och efterföljande resolutioner<sup>3</sup> i all sin verksamhet<sup>4</sup>. Målsättningen är att öka jämställdheten inom myndigheten och i verksamheten. Försvarsmakten genomför på uppdrag av regeringen. För Försvarsmaktens del betyder det att verka för att antalet kvinnor som är anställda som soldater, sjömän och officerare ökar på alla nivåer och i alla förband, skolor och centra. Det betyder också att Försvarsmakten ska konsultera civila kvinnor på samma sätt som civila män konsulteras vid genomförande av övningar och insatser. 1325 innebär också att Försvarsmakten tar hänsyn till mäns och kvinnors rätt att delta i konflikthanteringen och deras respektive skyddsbehov i händelse av en väpnad konflikt.

Genom att genomföra genderanalyser ökar förbanden sin kunskap om de respektive hot och risker som män och kvinnor utsätts för. Detta ger kunskap som gör det möjligt att anpassa verksamheten för att inte öka civilbefolkningens utsatthet. 1325 bidrar på detta sätt till att öka förbandens förmåga att upprätthålla folkrätten, genom en fördjupad kunskap om hela befolkningen. På detta sätt kan risken för oavsiktlig skada vid operationer minskas. Det kan också bidra till att förbättra förbandens egenskydd.

---

<sup>3</sup> När H Gender anger 1325 innefattas alla efterföljande resolutioner.

<sup>4</sup> SFS nr: 2007:1266, 5c § (2007-12-06)

# HANDBOK

## 1.5. Läsanvisningar

Handboken är uppdelad i tre separata delar som kan användas tillsammans eller var för sig.

### **1:1 Teoretiska grunder och ledarskap**

Den första delen beskriver vad 1325 innebär för militär verksamhet utifrån Försvarmaktens uppgift och mandat. Vidare redogörs för begrepp, definitioner, lagstiftning och folkrätt. Denna del behandlar också ledarskap och chefs ansvar, samt ger råd om hur chefer kan arbeta med jämställdhet inom den egna gruppen.

### **1:2 Genomförande**

Del två ger råd och stöd vid integrering av genderperspektivet i verksamheten. Det omfattar markstrids-, luftstrids- och sjöstridskrafter, samt samverkan med civilt försvar och styrkebidrag i nationella insatser och i begränsad omfattning avseende internationella insatser. Denna del ger konkreta råd vid tillämpning av genderperspektivet inom underrättelse, planering, genomförande och uppföljning på taktisk nivå. I huvudsak tar denna del sin utgångspunkt i befintliga verktyg och bedömandemallar och visar hur dessa kan gendranpassas.

### **1:3 Typscenarier för utbildning och övning**

Här finns ett antal typscenarier med förslag på möjliga lösningar som kan användas i utbildningar och övningar. Det innehåller nationella och internationella exempel och omfattar både jämställdhet i den egna organisationen och integrering av genderperspektivet i verksamheten.



## 2. BEGREPP OCH DEFINITIONER

Detta kapitel redogör för de begrepp och definitioner som används i H Gender och i arbetet med integrering av genderperspektivet.

### **Folkrätt**

Folkrätten är det rättssystem som reglerar förhållandet mellan stater. Folkrättens rättskällor utgörs av internationell sedvänja och av internationella avtal. Den *internationella humanitära rätten* och den *Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna*, samt *de grundläggande friheterna* är en del av folkrätten.

### **Gender**

Gender är de socialt och kulturellt konstruerade föreställningarna om vad det innebär att vara man eller kvinna och som avgör mäns respektive kvinnors position och värde i samhället. Detta förändras över tid och är beroende av sociala, kulturella och historiska sammanhang.

### **Genderanalys**

Genderanalys innefattar konsekvensbeskrivning, utifrån en militär kontext, av hur mäns och kvinnors inbördes relationer och ställning i samhället påverkar och påverkas av egna, allierades, motståndarens och övriga aktörers aktiviteter.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Operativ doktrin 2014 (Försvarsmakten) s. 77

## HANDBOK

### **Integrering av genderperspektiv**

Integrering av genderperspektivet innebär att verksamheten ska vara baserad på en analys av mäns, kvinnors, flickors och pojkars situation och deras respektive tillgång till makt, inflytande och resurser i syfte att uppmärksamma och bli medveten om hur beslut påverkar kvinnor, män, pojkar och flickor, samt vidta åtgärder för att minska eventuella negativa konsekvenser.

### **Internationella konventioner**

Konventioner är rekommendationer och förklaringar, juridiskt bindande för de stater som har förbundit sig att följa dem. Det innebär att det finns en folkrättslig förpliktelse för staterna att skydda och främja konventionsrättigheterna. För att en stat ska bli bunden av en konvention brukar den först underteckna och sedan ratificera konventionen.

### **Jämställdhet**

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets och samhällets alla områden.

### **Jämställdhetsintegrering<sup>6</sup>**

En strategi där ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla politik- och verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter inom dessa områden. På engelska används begreppet *gender mainstreaming*.

---

<sup>6</sup> Prop. 2005/06:155) Antagna av Sveriges Riksdag maj 2006

# HANDBOK

## **Jämlikhet**

Avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person.

## **Kön**

Med kön menas det biologiska könet man respektive kvinna.

## **Könsbaserat och sexuellt våld**

Könsbaserat våld är det våld som riktas mot en person på grund av dennes kön. Det inkluderar även sexuellt våld, och kan drabba både män och kvinnor.

## **Internationella resolutioner**

En resolution är en motion som antas av medlemmarna i en organisation eller i en internationell organisation med medlemsstater och en generalförsamling, exempelvis FN. En resolution kan inte likställas med en juridisk nationell lag, utan är att betrakta en kraftfull rekommendation som parterna förbundit sig att följa.

## HANDBOK

### 3. LAGSTIFTNING OCH STYRDOKUMENT

Försvarsmaktens genderarbete utgår från folkrätten, svensk lagstiftning, regeringens jämställdhetspolitiska mål, den nationella handlingsplanen för 1325 och Försvarsmaktens styrdokument.

Detta kapitel ger en fördjupad kunskap om innehållet i dessa förordningar och åtaganden.

#### 3.1. Folkrätten och väpnad konflikt

Den internationella humanitära rätten och de mänskliga rättigheterna är grundläggande instrument till skydd för människor i väpnad konflikt. De garanterar lika rättigheter till alla människor – män och kvinnor. En enskild stat kan inte upphäva dessa rättigheter.

##### **Internationell humanitär rätt**

Den internationella humanitära rätten (IHR), även kallad krigets lagar, reglerar formerna för hur krig och väpnad konflikt får utkämpas. Försvarsmakten ska alltid utföra väpnad strid i enlighet med IHR. Syftet med reglerna är att göra krigföringen så human som möjligt för att på så sätt begränsa lidandet för civila och icke stridande. IHR är tillämplig om det pågår en väpnad konflikt.

Även om IHR i allt väsentligt är könsblind, och ingen åtskillnad får göras på grund av kön, så finns det ett antal situationer där kön har betydelse. Detta gäller främst kvinnor. Ett exempel är att i situationer där civilbefolkningen inte har adekvat tillgång till förnödenheter eller humanitär nödhjälp så ska gravida kvinnor, mödrar med spädbarn och ammande kvinnor prioriteras. IHR förbjuder också sexuellt våld och tvångsprostitution.

## HANDBOK

### De mänskliga rättigheterna (MR)

De mänskliga rättigheterna fastställer att alla människor är födda fria och med lika värde och rättigheter. Detta är den fundamentala utgångspunkten för allt arbete med gender. Till de grundläggande mänskliga rättigheterna hör rätten till liv, förbudet mot tortyr och annan grym och förnedrande behandling samt förbudet mot summariskt frihetsberövande. De grundläggande mänskliga rättigheterna kan inte upphävas ens vid krig eller väpnad konflikt. Inte heller stater kan upphäva dem.

### 1325

2000 antog FN:s säkerhetsråd enhälligt resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Det var en bekräftelse på behovet av att öka kvinnors deltagande i krishanteringen vid väpnad konflikt och i konfliktförebyggande arbete, samt av att stärka deras rätt till skydd i väpnade konflikter. Metoden som förordas för att uppnå detta är jämställdhetsintegrering. Från ett nationellt perspektiv är det viktigt att ta hänsyn till att 1325 omfattar alla organisationer och institutioner som har till uppgift verka vid en väpnad konflikt. Det är därför som Försvarsmakten är skyldig att agera i enlighet med resolutionen trots att Sverige i nuläget inte befinner sig i en konflikt.<sup>7</sup> 1325 består av tre grundläggande principer: *deltagande, konfliktförebyggande och skydd.*

---

<sup>7</sup> Referens FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 paragraf 1. *Säkerhetsrådet uppmanar enträget medlemsstaterna att se till att kvinnor i ökad utsträckning deltar på alla beslutsnivåer i nationella, regionala och internationella institutioner och mekanismer för förebyggande, hantering och lösning av konflikter.*

## HANDBOK

### *Deltagande*

Kvinnor ska delta på lika villkor i konfliktcykelns alla delar, t.ex. i konfliktförebyggande, konfliktlösning, humanitärt bistånd, och fredsfrämjande insatser, samt i all återuppbyggnad som följer efter en konflikt.

### *Konfliktförebyggande*

Kvinnor från det konfliktdrabbade landet måste finnas med i alla delar av en fredsprocess, i förhandlingar, i förtroendeskapande dialog samt i genomförande och uppföljning av fredsavtal.

### *Skydd*

Kvinnor och flickor har rätt till fullt skydd i enlighet med den internationella humanitära rätten och de mänskliga rättigheterna. Könrelaterat våld används av vissa stridande parter som en strategi under väpnad konflikt eller i postkonfliktsituationer, vilket är ett krigsbrott. Kvinnor bör inkluderas i arbetet med att skydda kvinnor och flickor från sexuellt våld.

## **Efterföljande resolutioner**

1325 har följts av en rad andra säkerhetsrådsresolutioner som förstärker olika aspekter av resolutionen. När man talar om 1325 eller kvinnor, fred och säkerhet så inkluderar det även de efterföljande resolutionerna. De efterföljande resolutionerna är:

- *Resolution 1820* - fördömer användandet av våldtäkt och andra typer av sexuellt våld som ett vapen i väpnad konflikt. Den fastställer också att våldtäkt kan anses utgöra ett krigsbrott.
- *Resolution 1888* - förstärker resolution 1820 genom att kräva att fredsfrämjande trupper och de respektive parternas styrkor i en konflikt ska skydda civila och vidta åtgärder för att förebygga och bekämpa sexuellt våld.

## HANDBOK

- *Resolution 1889* - understryker vikten av att öka kvinnors deltagande i fredsprocesser och uppmanar FN:s generalsekreterare att utveckla indikatorer för att följa upp genomförandet av 1325.
- *Resolution 1960* - fördömer straffrihet för sexuellt våld i väpnade konflikter. Den uppmanar också FN:s generalsekreterare att rapportera om de väpnade grupper som använder eller är misstänkta för att använda sexuellt våld.
- *Resolution 2106* - förstärker tidigare resolutioner om att agera mot straffrihet för sexuellt våld i väpnade konflikter. Den vidkänner att sexuellt våld även kan drabba män och pojkar och orsaka omfattande trauma i ett samhälle.
- *Resolution 2122* - lyfter fram åtagandet att öka kvinnors deltagande i konflikthantering och konfliktförebyggande verksamhet. Den beaktar också att det finns ett humanitärt behov av sexuell och reproduktiv hälsovård, vilket även omfattar graviditet som följd av våldtäkt.
- *Resolution 2242* - syftar till att förbättra genomförandet av 1325 och efterföljande resolutioner. Den lyfter särskilt fram den negativa påverkan som extremism och terrorism har på kvinnors mänskliga rättigheter, hälsa och utbildning. Den fördömer också sexuell exploatering och övergrepp på civilbefolkning genomförda av civil och militär personal i samband med FN-insatser. Den pekar på att exploatering av civila skadar förtroendet för FN.
- *Resolution 2272* - förstärker tidigare resolutioner om att det ska råda nolltolerans för sexuellt utnyttjande och exploatering av civilbefolkningen av FN:s militära personal och polis. FN ska utveckla system för att förebygga och hantera denna typ av brott. Detta

## HANDBOK

inkluderar att utveckla mekanismer för rapportering och undersöka hur det truppbidragande landet har hanterat en eventuell anmälan. Resolutionen understryker också att straffrihet för denna typ av brott inte är acceptabel.

### 3.2. Svensk lagstiftning och regeringens direktiv

Försvarsmakten är en myndighet som följer regeringens och riksdagens beslut. Jämställdhet mellan män och kvinnor är en grundlagsskyddad rättighet. Lagen förbjuder diskriminering på grund av kön. Jämställdhet mellan kvinnor och män är även en prioriterad fråga för riksdagen och regeringen. De jämställdhetspolitiska målen omfattar bland annat jämställdhet på arbetsmarknaden, frågor om kvinnors makt och inflytande i samhället och strävan att bekämpa mäns våld mot kvinnor, prostitution och människohandel.

#### *Förordning med instruktion för Försvarsmakten och 1325*

Den svenska regeringen har antagit en omfattande nationell handlingsplan för 1325. Försvarsmakten pekats ut som en betydande aktör som ska beakta 1325 vid både nationella och internationella insatser. Detta understryks särskilt i regeringens "Förordning (2007:1266) med instruktion för Försvarsmakten", där Försvarsmakten åläggs;

*"[...] att i sin verksamhet verka i enlighet med Förenta Nationernas säkerhetsrådsresolutioner 1325 (2000) och 1820 (2008) om kvinnor, fred och säkerhet. Resolutionerna ska särskilt beaktas vid utbildning samt vid planering, genomförande och utvärdering av insatser."*



## HANDBOK

### 3.3. Försvarsmaktens ramverk

Försvarsmakten har antagit ett ramverk för myndighetens integrering av genderperspektivet. Där fastslås att målsättningen med att arbeta med gender, 1325 och jämställdhetsintegrering är jämställdhet. Denna målsättning omfattar samtlig verksamhet i Försvarsmakten och all personal har ett ansvar att bidra till detta mål.

Försvarsmaktens ledning har utifrån lagstiftning, rekryteringsbehov och insatsbehov identifierat tre grundläggande perspektiv: *rättighetsperspektivet*, *personalförsörjningsperspektivet* och *operativa förmågeperspektivet*.

#### *Rättighetsperspektivet*

Rättighetsperspektivet utgår från de mänskliga rättigheterna och Sveriges jämställdhetspolitiska mål. Perspektivet baseras på alla människors rätt att påverka, vara delaktiga i samhället och att inneha makt och inflytande. Vid planering och genomförande av operationer medför perspektivet att mänskliga rättigheter säkras för hela civilbefolkningen.

#### *Personalförsörjningsperspektivet*

Personalförsörjningsperspektivet omhändertar Försvarsmaktens förmågeuppbyggnad. Det innebär att rekryteringsbasen måste breddas för att omfatta fler kvinnor och att utvecklas till en attraktiv arbetsgivare. Detta perspektiv innebär också att skapa förutsättningar för kvinnor och män att verka och utvecklas inom kärnverksamhetens alla områden och nivåer. Målet är att bli en trovärdig aktör – nationellt och internationellt – med ett starkt varumärke.

# HANDBOK

## *Operativa förmågeperspektivet*

Operativa förmågeperspektivet innebär att om Försvarsmakten kan rekrytera de mest kompetenta individerna till myndigheten så stärks och utvecklas organisationen. Begreppet *förmåga* innebär i detta sammanhang den kapacitet som människor besitter och som ligger till grund för deras förmåga att prestera, bedriva verksamhet och handla utifrån den kunskap och/eller de erfarenheter som individen har. Individernas förmåga kan påverkas och formas, vilket stöds av processer, metoder, riktlinjer och förhållningssätt. En god grundläggande förmåga och en kapabel personalstyrka bidrar till att den operativa effekten i våra insatser ökar.<sup>8</sup>

### **3.4. 1325:s betydelse för Försvarsmakten**

Genomförandet av de tre principerna *deltagande*, *konfliktförebyggande* och *skydd* är inte självständiga uppgifter utan ska integreras i kärnverksamheten och i de uppgifter Försvarsmakten har ålagts att genomföra, både nationellt och internationellt. I flera av Försvarsmaktens verksamheter kan det tyckas som om genomförandet av 1325 är en utmaning. Det är därför viktigt att förstå vad de tre principerna innebär för Försvarsmakten i grundberedskapen, vid höjd beredskap, vid krigsfara, krig eller en fredsfrämjande insats. De tre principerna kan brytas ner i konkreta uppgifter och/eller aspekter. Konkretiseringen av 1325 åskådliggörs i följande beskrivning:

---

<sup>8</sup> Baserat på MSD 16 kap. 2.4 Militär krigföringsförmåga

# HANDBOK

## *Principen deltagande*



Principen *deltagande* är detsamma som jämställdhet inom den egna organisationen och i verksamheten. Kvinnor är och har historiskt i stor utsträckning exkluderats från konflikthantering, trots att den i allra högsta grad har påverkat deras liv och situation. För att kvinnors perspektiv ska kunna beaktas måste de också beredas möjlighet att delta i konflikthanteringsens alla faser. Principen deltagande i en militär verksamhet innebär att kvinnor har rätt att delta i Försvarsmaktens verksamhet på samma villkor som män. Konkret innebär det att aktivt verka för att skapa förutsättningar för att kvinnor och män ska kunna inneha militära befattningar på lika villkor. Det konkreta målet är att öka andelen kvinnor bland sjömän, soldater och officerare för att få förband där personalen utgörs av både kvinnor och män. Detta bidrar till också till förmågeuppbyggnad genom att Försvarsmakten kan rekrytera bland fler personer med kunskap och erfarenheter som är nödvändiga och viktiga för verksamheten.

## HANDBOK

Under väpnad konflikt befinner sig ofta stora delar av befolkningen i en humanitär kris. Ofta ser mäns och kvinnors utsatthet annorlunda ut. Den militära truppen bör aktivt verka för att kvinnor på nyckelpositioner i samhället blir identifierade och konsulterade i samma utsträckning som män. I händelse av väpnad konflikt där civilbefolkningen upplever hot mot sin säkerhet bör kvinnor och flickor själva få beskriva sina dilemman samt identifiera möjliga lösningar. Försvarsmakten och Svensk räddningstjänst är mansdominerade verksamheter. Det är därför viktigt att kvinnor från det civila samhället identifieras för att delta vid konsultationer och samverkan, eftersom de kan bidra med kunskap och lösningar. De kan även agera mellanhand mellan den militära insatsen och civilbefolkningen.

### *Principen konfliktförebyggande*



Principen *konfliktförebyggande* handlar om kvinnors rätt att delta i processer som syftar till fred.

## HANDBOK

Militära styrkor hanterar inte fredsprocesser då detta sker på politisk/strategisk nivå. Däremot implementerar militära styrkor delar av fredsavtal, t.ex. kapacitetsutveckling av värdnationens väpnade styrkor eller avväpning av stridande parter. Konflikter är dock multidimensionella, dvs de består av regionala, nationella och lokala dimensioner som påverkar varandra. I ett insatsområde kan militär trupp komma att hantera och påverka den lokala dynamiken. Det är därför väsentligt att vara medveten om att vald strategi och taktik i värsta fall kan fördjupa lokala konflikter eller skapa nya. För att undvika detta är det viktigt att ha god kännedom om lokalsamhället.

Att samverka med både män och kvinnor ökar kunskapen om lokala förhållanden och relationer mellan grupper och individuella aktörer i området. Det är också viktigt att identifiera lokala konflikthanteringsmekanismer - där det inte är ovanligt att kvinnor har en framträdande roll - för att förebygga nya lokala konflikter. Vidare kan kvinnor spela en framträdande roll vid stabiliserande operationer och i säkerhetssektorsreform<sup>9</sup>, t.ex. som mellanhand vid avväpning.

---

<sup>9</sup> Säkerhetssektorreform (SSR) handlar om att skapa ett samhälle där säkerhetssektorn, med polis, militär och rättsväsende, respekterar mänskliga rättigheter och står under demokratisk kontroll. Försvarmakten bidrar på en rad olika sätt, bl.a. genom att träna och agera mentor för värdnationers väpnade styrkor, vid avväpning och demilitarisering.

# HANDBOK

## *Principen skydd*



Principen *skydd* av män och kvinnor i en väpnad konflikt är komplicerad då den definieras på olika sätt beroende på aktör och kontext. I händelse av konflikt på svenskt territorium är civila myndigheter ansvariga för skyddet av civilbefolkningen. Försvarsmakten har dock skyldigheten att vidta åtgärder som minimerar risken att skada civilbefolkningen. Det vägledande instrumentet är den humanitära rätten och de mänskliga rättigheterna.

Det är inte ovanligt att FN:s säkerhetsrådsresolutioner inkluderar mandat att skydda civila. Försvarsmakten kan därför få som uppgift att skydda civilbefolkningen från hot, våld och tvång i en väpnad konflikt. Män och kvinnor upplever ofta olika typer av hot beroende av kön. Detta bör beaktas så att de olika grupperna kan skyddas på ett adekvat sätt.

Sexuellt och könsbaserat våld är vanligt förekommande i väpnade konflikter. Följderna av denna typ av krigsbrott kan påverka flera generationer efter att konflikten upphört.

## HANDBOK

Försvarsmakten är alltid skyldig att uppmärksamma och förebygga sexuellt och könsbaserat våld genom att rapportera till högre chef, samt eventuellt andra aktörer som har mandat och kunskap att hantera denna typ av brott och ge stöd till offren.

Principerna *deltagande* och *skydd* hänger tydligt ihop när det kommer till sexuellt och könsbaserat våld i konflikter. Erfarenheterna har visat att information om dessa övergrepp ofta inte framkommer i ordinarie forum för samverkan med civilbefolkningen. Det är därför nödvändigt att män och kvinnor ges möjlighet att själva formulera sina respektive säkerhetsbehov. Försvarsmakten måste beakta detta inom ramen för uppgiften att skydda civilbefolkningen.

Det är också tvingande att rapportera eventuell sexuell exploatering av civila som begås av den egna truppen, allierade (sidoförband) och/eller övriga aktörer inom ett operationsområde. Alla former av sexuell exploatering och utnyttjande ska rapporteras och utredas utan undantag. Dessa brott undergräver syftet med insatsen och inverkar negativt på möjligheten att skapa och upprätthålla fred på både kort och lång sikt. Svensk lagstiftning, FN, Nato och EU förbjuder denna typ av övergrepp och utnyttjanden.

Försvarsmakten bör också sträva efter att minimera de indirekta negativa konsekvenser som en insats kan få för civilbefolkningen och deras mänskliga rättigheter. Med detta menas att en militär operation kan vara framgångsrik och nå uppsatta mål men samtidigt generera indirekta negativa följder för befolkningen. Exempelvis kan en insats indirekt försvåra för någon av grupperna att försörja sig eller uppsöka en sjukvårdsinrättning. I en väpnad konflikt eller postkonfliktsituation är befolkningen ofta fattig och upplever stor utsatthet. Indirekt påverkan kan bidra till att öka deras utsatthet.

## HANDBOK

Principen skydd innefattar inte den egna truppens egenskydd, utan avser befolkningen i ett operationsområde. Det är dock värt att notera att negativ påverkan på en civilbefolknings säkerhet och rättigheter, som följd av Försvarmaktens verksamhet, kan komma att öka hoten mot den egna truppen, genom att befolkningen vänder sig mot Försvarmakten och ger sitt stöd till motståndaren.

### *Relationen mellan principerna*

De tre principerna i 1325 är sammanlänkade. Den centrala principen är kvinnors deltagande. Den är väsentlig för genomförandet av de övriga två principerna, skydd och förebyggande. Exempel på detta är följande:

- För att förstå kvinnors och flickors skyddsbehov måste de själva få delta vid samverkan med civilbefolkningen och berätta om sin situation.
- För att förstå konfliktdynamiken i ett operationsområde måste både kvinnor och män konsulteras, eftersom de ofta har olika kunskap och erfarenheter.



### 4. JÄMSTÄLLDHET – CHEFENS ANSVAR

För att öka jämställdheten i den egna organisationen behövs verktyg som synliggör strukturer och beteenden som kan motverka, eller bidra, till ökad jämställdhet.

I detta kapitel redogörs för förhållningssätt, verktyg, metoder och checklistor som ger stöd i arbetet för ökad jämställdhet i Försvarsmaktens organisation, främst på taktisk nivå.

#### 4.1. Chefers och medarbetares ansvar

Chefer, officerare, specialistofficerare, civilanställda samt soldater och sjömän har alla ett ansvar för att bidra till en ökad könsfördelning och jämställdhet inom Försvarsmakten. Det åligger dock cheferna ett särskilt ansvar. Chefens ledarskap är centralt och påverkar medarbetarnas attityder och beteende. Medarbetare, oavsett kategori, har ett ansvar att bemöta sina kamrater på ett inkluderande och icke-diskriminerande sätt, samt att bidra till ett gott arbetsklimat för både män och kvinnor. På detta sätt kan alla anställda öka Försvarsmaktens attraktionskraft som en arbetsgivare där alla oavsett kön har goda möjligheter att få intressanta arbetsuppgifter och en framtida karriär.

Forskning visar tydligt att en förutsättning för en framgångsrik integrering av genderperspektivet är att det är förankrat hos chefen och att denne tydligt och aktivt driver arbetet framåt. Chefens betoning av genderperspektivet och deltagande när beslut fattas markerar att jämställdhet är centralt för organisationen. Forskningen visar att när medarbetarna uppfattar chefens beslut, engagemang och vision påverkar det deras förhållnings- och arbetssätt. Även chefens diskussion rörande genderperspektivet med medarbetarna och dennes närvaro påverkar attityden till jämställdhet.

## HANDBOK

Inom Försvarsmakten har chefen flera redskap till hjälp i sitt gendarbete, bland annat befälsföring, chefskap och ledarskap.

*Handbok Samarbete och Befälsföring* (H SAMBEF 2014) beskriver hur befälsföring påverkar människor och att detta sker genom handlingar. Enligt H SAMBEF omfattar handling både attityder och avsikter bakom beteende. Vid integrering av genderperspektivet i Försvarsmakten är det viktigt att chefen förmedlar en positiv attityd och sin avsikt med arbetet, samt bekräftar detta i konkret handling. H SAMBEF delar upp befälsföringens handlingar i kategorierna chefskap och ledarskap. Detta är också relevant och användbart vid integrering av genderperspektivet.

Chefskap är de handlingar som tar sin utgångspunkt i befälsrätten<sup>10</sup>. Den innebär rättigheten och skyldigheten, för den som tillhör den militära personalen, att i tjänsten föra befäl över annan militär personal. Det innebär också att följa svensk lagstiftning rörande icke-diskriminering, jämställdhet och folkrätten, samt att verka för att uppsatta jämställdhetsmål förverkligas.

Ledarskap är de handlingar som syftar till påverkan utan att ta sin utgångspunkt i befälsrätten. Detta kan inkludera samverkan, samtal, överenskommelser och social närvaro. Försvarsmakten förespråkar utvecklande ledarskap vilket kännetecknas av föredömligt handlande, karaktäriseras av personlig omtanke och är inspirerande. Föredömligt handlande består, enligt Försvarsmaktens lärobok *Direkt ledarskap*, av värdegrund och innefattar beteenden som ger uttryck för humanistiska värderingar och att ställer höga krav på etik, moral och lojalitet.

---

<sup>10</sup> Finns i *Förordningen med bestämmelser för Försvarsmaktens personal*.

## HANDBOK

Detta inkluderar respekt för alla människors lika värde, integritet och rättigheter oavsett kön, vilket är grunden för integrering av genderperspektivet. Andra viktiga faktorer är att vara en förebild och ta ansvar. I detta sammanhang innebär det att chefen deltar när beslut fattas rörande jämställdhet, sätter upp tydliga mål och i praktiken driver dem framåt, samt gör regelbundna uppföljningar. Det inkluderar en aktiv dialog med medarbetare rörande jämställdhet, att ta individers funderingar på allvar och att visa att jämställdhet är centralt för förbundet. Genom att förmedla sitt engagemang och sin vision påverkar det medarbetarnas förhållnings- och arbetssätt.

### 4.2. Sexuella och könsbaserade trakasserier

Att ta ansvar för integrering av genderperspektivet innebär också att tydliggöra att könsbaserade trakasserier, förnedrande attityder och tillmälen grundade på kön inte accepteras och att disciplinära åtgärder vidtas när så krävs. Det är viktigt att det finns tydliga rapporteringsvägar om någon upplever att han/hon utsätts för könsdiskriminering eller sexuella trakasserier och att medarbetarna känner till dessa.

Det är också centralt att visa handlingskraft om denna typ av missförhållanden upptäcks eller rapporteras, vilket innebär att utreda situationen utan att öka den drabbades utsatthet.

Stöd till den drabbade är väsentligt. Omtanke som innefattar både känslomässigt stöd och praktisk hjälp är centralt, precis som att konfrontera medarbetare som uppvisar en attityd och beteende som inte stämmer med Försvarsmaktens värdegrund och strävan efter ökad jämställdhet. Det eftersträvansvärda ledarskapet inspirerar till delaktighet där medarbetarna är engagerade, får ta ansvar och strävar mot målsättningar vad gäller genderperspektivet.

## HANDBOK

I slutet av denna bok finns checklista *Stöd vid trakasserier och kränkande särbehandling*

### 4.3. Rekrytering

Rekrytering av personal ska vara baserad på kompetens och förmågor oavsett kön. Försvarsmakten tillämpar dock så kallad *positiv särbehandling*. Detta innebär att en arbetsgivare kan prioritera sökande av ett underrepresenterat kön trots att det finns andra sökande med likvärdiga meriter. Diskrimineringsombudsmannen (DO) påpekar dock att meritkillnaderna inte får vara för stora och att det underrepresenterade könet inte får gynnas per automatik.

DO framhåller också att positiv särbehandling inte är tillåten på andra grunder än kön och att det är viktigt att skilja mellan kvotering och positiv särbehandling. Kvotering innebär att en arbetsgivare, utan hänsyn till meriter, reserverat en eller flera tjänster åt antingen kvinnor eller män. Kvotering är inte tillåtet enligt svensk lagstiftning.

### 4.4. Jämställd bedömning av individer

Det finns anledning för en chef att regelbundet analysera gruppen och medarbetarna. För att inte ledas av omedvetna attityder som styr hur vi bemöter män respektive kvinnor kan några enkla analysinstrument användas.

I H SAMBEF framhålls ett antal faktorer som kan användas vid analys av individers bidrag till gruppen och individens prestation.

## HANDBOK

Dessa kan vara ett stöd för att genomföra en rättvis bedömning som inte präglas av könsrollstänkande. Faktorerna är följande:

*Kunskap* – Vilka kunskaper behövs för att fullfölja ställda uppgifter? Har medarbetaren adekvata kunskaper? Vilken kunskap saknar denne?

*Erfarenheter* – Detta är praktisk kunnighet och vetskap, förvärvade genom upplevelser.. Har medarbetaren relevanta erfarenheter? Använder denne sig av erfarenheterna så att de bidrar till att lösa uppgifterna?

*Färdigheter* – Färdigheter består av handlag och förmåga att göra saker, till exempel att snabbt och enkelt hantera ett arbetsmoment för att lösa en uppgift. Har medarbetaren färdigheter som bidrar till att lösa uppgifter på ett snabbt och effektivt sätt?

*Initiativförmåga* – Tar medarbetaren initiativ och visar på handlingskraft och företagsamhet för att lösa ställda uppgifter? Är denne förtänksam och tar initiativ för att förebygga eventuella dilemman eller underlätta genomförande av uppgift i framtiden?

*Ansvarstagande* - Har medarbetaren förmåga att ta ansvar och på detta sätt garantera att uppgifter blir genomförda och att överenskommelser blir uppfyllda? Tar denne ansvar för det gemensamma välbefinnandet? Tar medarbetaren ansvar för eventuella negativa konsekvenser som uppkommit på grund av dennes handlande?

## HANDBOK

*Omsorg om andra* – Visar medarbetaren omsorg och omtanke om andra medarbetare i gruppen? Visar medarbetaren empati för sina medmänniskor? Tar denne ansvar för andra människors välbefinnande?

### 4.5. Kartläggning av jämställdhet

I vissa fall kan det vara bra att kartlägga och analysera det egna förbundet och dess verksamhet ur ett genderperspektiv. Detta kan vara till särskild hjälp vid förändringsarbete med syfte att öka könsfördelningen och jämställdheten. Med hjälp av en enkel 4-stegsметод kan man enkelt kartlägga de normer som styr verksamheten, analysera hur makten är fördelad mellan kvinnor och män och hur kön påverkar verksamhetens utformning och organisering. Metoden är utarbetad på uppdrag av regeringen för att bistå myndigheter i deras jämställdhetsarbete.

Metoden kallas 4R eftersom den bygger på tanken att det krävs fyra faktorer som börjar på R för att utveckla en jämställd verksamhet. De respektive R:n står för *representation, resurser, realia och realisering*. Alla fyra R krävs för att jämställdhetsintegrera en verksamhet.

De två första R:n handlar om att ta fram statistik och information och utgör grunden för reflektionen om det tredje R:et. Det sista R:et innebär att de dilemman och utmaningar som identifierats under de tre första R:n åtgärdas.

- *Representation*: Hur ser könsfördelningen ut på samtliga nivåer i verksamheten och beslutsprocessen? Det vill säga bland personal och beslutsfattare?

## HANDBOK

- *Resurser*: Hur fördelas verksamhetens resurser i form av tid, pengar, utrustning och utrymme mellan kvinnor och män?
- *Realia*: Hur kommer det sig att representationen och resursfördelningen mellan könen ser ut som den gör? *Realian* avser att visa på vad det är som anses självklart i verksamheten, t.ex. vilka normer och föreställningar om kvinnor och män som formar verksamheten.
- *Realisera*: Syftet är att genom ett målinriktat handlande realisera vad som ska åstadkommas genom att formulera nya mål och åtgärder. Här kan det behövas utveckla en handlingsplan.

### 4.6. Jämställdhet i beslut och ärendehantering

Chefer kan också behöva analysera hur beslut och ärendehantering påverkar jämställdheten inom förbandet. Till stöd i detta arbete bör Försvarsmaktens *Checklista inför beredning och beslut* användas för att undersöka hur ett beslut påverkar de uppställda jämställdhetsmålen. Bakgrunden till checklistan är Sveriges diskrimineringslag.

I slutet av denna bok finns *Checklista - inför beredning och beslut*

## Checklista - inför beredning och beslut

Checklistan ska vara ett stöd för arbetet så att ingen verksamhet diskriminerar, vare sig direkt eller indirekt. Bakgrunden till checklistan är vår diskrimineringslag.

1. Vem/vilka ska vara **delaktiga** i berednings- och beslutsprocessen? Finns det en arbetsgrupp som bereder beslutet? Består gruppen av både män och kvinnor? Har andra diskrimineringsgrunder uppmärksammats?
2. Får beslutet diskriminerande **konsekvenser** – kortsiktigt eller långsiktigt, direkt eller indirekt?  
Om ja – anpassa för att inte vara diskriminerande.
3. Gynnar beslutet en viss grupp? Män, kvinnor, funktionshindrade, hbt-personer, personer med annan etnisk bakgrund etc.  
Om ja – varför ska gruppen gynnas?
4. Missgynnar beslutet en viss grupp? Direkt eller indirekt?  
Om ja – går det att undvika?
5. Kontrollera att texten är **könsneutralt** och **icke-diskriminerande** skriven. Är texten skriven på ett enkelt och tydligt sätt?
6. Bedöm om texten ska tas fram i **alternativa format** (t ex punktskrift) eller översättas.
7. **Delge informationen** på ett icke diskriminerade sätt. Vilka blir direkt berörda av beslutet? Vilka ska känna till innehållet?

En samproduktion mellan Försvarsmakten, Pliktverket och Försvarshögskolan.



## HANDBOK

### **Bildförteckning**

I denna publikation förkommer inga bilder med verkshöjd.  
Fotografer anges med namn och organisatorisk tillhörighet.

# HANDBOK

## Källförteckning

I den här utgåvan av handboken har följande källor använts:

### Källor inom Försvarsmakten

#### **Regler, bestämmelser och handböcker som påverkat innehållet i denna handbok**

FFS	-
FIB	-
Instruktion <sup>11</sup>	-
Reglemente	-
Manual	-
Handbok	-

---

<sup>11</sup> Äldre typ av bestämmelser för förvaltning etc. SäkI är exempel på sådan bestämmelse. Sådana instruktioner är under utfasning.



Målsättningen med H Gender är att stärka implementeringen av genderperspektivet och 1325, samt efterföljande resolutioner i Försvarsmaktens verksamhet.

H Gender är framtagen för att stödja förband, chefer och utbildare att integrera genderperspektivet i krigsplanläggning, insats, utbildning och övning. Den riktar sig främst till lägre taktisk nivå men kan också användas som ett stöd på överliggande nivåer.

H Gender skall betraktas som ett hjälpmedel för att kunna integrera genderperspektivet och 1325 i beslutade uppgifter.



---

107 85 STOCKHOLM  
[www.forsvarsmakten.se](http://www.forsvarsmakten.se)

H GENDER 1-1 2016  
M7739-352072

