

## Försvarets Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2020

<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>2</b>
<b>2. STYRNING</b> .....	<b>3</b>
2.1. INTEGRERA JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV I FÖRSVARSMAKTENS VERKSAMHET .....	4
2.2. ÖKA ANDEL KVINNOR .....	4
2.3. FÖREBYGGANDE LIKABEHANDLINGSARBETE (AKTIVA ÅTGÄRDER) I SAMVERKAN MED ARBETSMILJÖARBETE .....	5
2.4. RIKTLINJE MED HANDLINGSREGLER FÖR OVÄLKOMMET BETEENDE .....	6
<b>3. UPPFÖLJNING</b> .....	<b>6</b>
<b>4. ÖVERGRIPANDE ANSVAR</b> .....	<b>6</b>

## 1. Inledning

Försvarsmakten har beslutat att integrera jämställdhets- och jämlikhetsplanen i ordinarie dokumentstruktur, baserat på en nulägesbeskrivning av ledning och styrning inom jämställdhets- och jämlikhetsområdet (FM2019-20672:1). Vidare har Försvarsmakten utvärderat arbetet med jämställdhetsintegrering som genomförts 2015-2018 (FM2017-24216:1). Slutsatser från utvärderingen utgör i nuvarande inriktning av arbetet med jämställdhetsintegrering, som successivt arbetas in i ordinarie dokumentstruktur, utbildningar m.m.

Försvarsmakten har tagit fram ett huvudbudskap för jämställdhet ( FM2019-13760:1) samt Jämställdhet som operativ fråga – Försvarsmaktens huvudbudskap – kommunikativ version (2019-06-20). Detta är att betrakta som ett tydliggörande och ett stöd i hur Försvarsmakten ska kommunicera kring jämställdhets- och jämlikhetsarbetet.

Ovan refererade dokument är tills vidare att betrakta som Försvarsmaktens inriktning av jämställdhets- och jämlikhetsarbetet. Inriktningen baseras på nulägesbeskrivning av ledning och styrning inom jämställdhets- och jämlikhetsområdet, uppföljning jämställdhetsintegrering, huvudbudskap för jämställdhet samt riktlinjer för hantering av ovälkommet beteende. LEDS PERS arbetar in i inriktningen i ordinarie dokumentstruktur i enlighet med beslut (FM2019-20672:1). Under 2020 kommer jämställdhets- och jämlikhetsplanen att utvärderas, vilket bidrar till att skapa en fördjupad nulägesbild. Detta kombineras med fortsatt analys av olika utvecklingsområden. Med bas i detta sker framtagandet av ny, framåtsyftande inriktning samt prioritering. Arbetet har påbörjats i FMVP2020 och fortskrider under 2020. Ny inriktning arbetas därmed successivt in i FMSI, FMVP, H PERS, H ARB samt ARBO.

Fokus för 2020 är att skapa ökad systematik och en förbättrad uppföljning inom jämställdhets- och jämlikhetsområdet. Detta styrs primärt genom FMVP bilaga 3 (arbetsmiljö, jämställdhets- och jämlikhetsarbete).

Följande områden är prioriterade:

- Integrering av -jämställdhets-/jämlikhetsstyrningar i verksamhetens ordinarie berednings- och beslutsprocesser
- Utveckling av förebyggande likabehandlingsarbete (aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen).
- Ökad andel kvinnor söker sig till och genomför militär grundutbildning samt ökad andel kvinnor som genomför chefsutbildning(ar).
- Försvarsmaktens förmåga att omhänderta ovälkommet beteende (avser primärt *Utredningsstöd ovälkommet beteende uppdrag*)

## 2. Styrning

Försvarsmaktens jämställdhets- och jämlikhetsplan utgår från Regeringsformen, diskrimineringslagen<sup>1</sup>, jämställdhetspolitiska mål<sup>2</sup>, uppdrag i Regleringsbrev samt Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet.<sup>3</sup>

De jämställdhetspolitiska målen syftar till det övergripande målet om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Den övergripande målsättningen innefattar sex delmål: En jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa, mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Försvarsmakten arbetar primärt gentemot delmålen:

- Jämn fördelning av makt och inflytande - genom en ökad andel kvinnor, utveckling av användbarhet i materiel och personlig skyddsutrustning samt förebyggande likabehandlingsarbete (aktiva åtgärder).
- Ekonomisk jämställdhet - genom lönekartläggning och tillhörande åtgärder.
- Jämställd utbildning - genom integrering av jämställdhetsperspektiv i Försvarsmaktens utbildningar (via utbildningars innehåll samt i egenskap av utbildningsanordnare).
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra - genom att förebygga och professionellt omhänderta ärenden av ovälkommet beteende, samt genom arbetet med kvinnor, fred och säkerhet.

Åtgärder i FMVP avseende jämställdhet och jämlikhet som är av återkommande karaktär ska integreras i Organisationsenheternas ordinarie rutiner och arbetsorder.

Åtgärder avseende jämställdhet och jämlikhet (av tidsbegränsad karaktär) struktureras genom upprättande av lokala åtgärdsplaner. Organisationsenheternas har tillgång till centralt stöd via sakkunniga vid HRC.

<sup>1</sup> Diskrimineringslagen (2008:567) skyddar individer mot diskriminering inom en rad samhällsområden, och förbjuder missgynnande och kränkningar som har samband med diskrimineringsgrunderna. Även bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier är former av diskriminering.

<sup>2</sup> Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv (prop. 2005/06:155)

<sup>3</sup> Myndighetens styrningar utifrån Resolution 1325 hanteras inte i denna handlingsplan, utan i FMSI – jämställdhet i militära operationer.

## 2.1. Integrera jämställdhetsperspektiv i Försvarets verksamhet

Regeringen har instruerat<sup>4</sup> Försvaretsmakten att integrera jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Detta sker genom: ”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet”. Detta utgör definitionen av jämställdhetsintegrering vilket är regeringens valda strategi för att uppnå den övergripande målsättningen.

Utvecklingsarbete har skett inom ramen för JiM-uppdrag från regeringen ”Jämställdhetsintegrering i myndigheter” där arbetsprocesser har utvecklats avseende styrdokument, utveckling av styrningar avseende materiellprocess med fokus på Human Factors Integration (HFI) för att ta hänsyn till olika människors kroppsförutsättningar, samt avseende jämställdhetsperspektiv inom ramen för bedrivna utbildningar. Från 2018 har en anpassning av inriktningen av jämställdhetsintegreringsarbetet påbörjats där ökat fokus läggs specifikt på utveckling av ordinarie rutiner för beredning av beslutsunderlag så att jämställdhetsperspektiv beaktas innan beslut fattas. Arbetet fokuserar under tidsperioden på att förbättra förutsättningarna (rollfördelningar, kunskap, verktyg) för att verksamheten framgent ska kunna genomföra jämställdhetsanalys i berednings- och beslutsprocesser i den ordinarie verksamheten med mer utvecklad systematik och på större bredd.

Inledande fokus riktas mot rutiner för beredning av beslutsunderlag till ordinarie verksamhetsledningsprocesser. Detta arbete understöds bl. a av ny inriktning av Gender Coach Programmet (nivå 6-9 respektive för nivå 5) samt utveckling av utbildning ”Jämställdhetsintegrering i Försvaretsmakten”.

## 2.2. Öka andel kvinnor

Försvaretsmakten strävar efter att genom en bred rekrytering uppnå en mer heterogen personalsammansättning. Försvaretsmaktens rekryteringsbas behöver vara bred i syfte att säkerställa myndighetens personalförsörjning, och på så sätt är en ökad andel kvinnor en förutsättning för myndighetens tillväxt. Kvantitativa mål för andelen kvinnor per personal- och utbildningskategori är fastställda på myndighetsnivå (FM2016-24839:1), vilket chefer på alla nivåer har ett särskilt ansvar att bidra till.

För att öka andelen kvinnor vid högre chefsnivåer krävs att män och kvinnor är lika benägna och motiverade att söka och har likvärdiga förutsättningar att bli nominerade till nivåhöjande utbildningar. Chefer inom Försvaretsmakten har ett särskilt ansvar att beakta verksamhetens jämställdhetsmål i arbetet för chefsförsörjning/motsvarande. Till ansvaret hör att aktivt eftersöka, uppmuntra och karriärplanera för lämpliga kandidater som är kvinnor. Vidare bör positiv särbehand-

<sup>4</sup> Förordningen (2007:1266) med instruktion för Försvaretsmakten

ling av underrepresenterat kön tillämpas om den samlade lämplighetsbedömningen är lika mellan två individer.

På OrgE-nivå bidrar det förebyggande likabehandlingsarbetet (2.3) till att öka och behålla andelen kvinnor.

### **2.3. Förebyggande likabehandlingsarbete (aktiva åtgärder) i samverkan med arbetsmiljöarbete**

Diskrimineringslagen fastställer att ett förebyggande och främjande arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering ska bedrivas fortlöpande. Det förebyggande arbetet ska innefatta samtliga diskrimineringsgrunder<sup>5</sup> och ske inom lagens utpekade områden.<sup>6</sup>

Det förebyggande likabehandlingsarbetet ska, där så är möjligt, samordnas med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet ska bedrivas i fyra steg:

- undersöka om det finns risker för diskriminering – inklusive trakasserier och sexuella trakasserier – eller repressalier (bestraffning) eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter<sup>7</sup>
- analysera orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts
- åtgärda – genomföra åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter
- följa upp och utvärdera arbetet

Arbetet ska genomföras och dokumenteras löpande (DL 3 kapitlet, 3 §).

Likabehandlingsarbetet i Försvarsmakten är viktigt både avseende rekrytering och för att behålla personal på alla nivåer. Likabehandlingsarbetet har strukturerats genom

- lokala åtgärdsplaner med riskbedömningar mot diskriminering,
- tillsättande av kontaktpersoner för likabehandlingsarbete,
- kontinuerlig uppföljning av chefers ansvar avseende likabehandling,
- kontinuerliga utbildningar av chefer och medarbetare,
- centralt sakkunnigt stöd vid Försvarsmaktens HR Centrum (HR C).

<sup>5</sup> Kön, könsidentitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

<sup>6</sup> Arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

<sup>7</sup> Exempelvis genom nulägesanalys kvinnor i personalflödet, NOAK-enkäter, avgångsorsaker, incitamentsstudier, medarbetarundersökning FM Vind, JÄMIX, AVI, MER-rapport.

## 2.4. Riktlinje med handlingsregler för ovälkommet beteende

Försvarsmakten har 2019 tillsatt ett centralt verksamhetsstöd, *utredningsstöd ovälkommet beteende (UOB)*, med uppdraget: vägledning, utredningsstöd och uppföljning.

Alla ärenden av ovälkommet beteende<sup>8</sup> ska hanteras i enlighet med riktlinjen, och omfattar all personal nationellt och internationellt. Med personal avses medarbetare, chef, värnpliktiga samt tidvis tjänstgörande i Försvarsmaktens verksamhet inom Hemvärnet eller genom frivilligorganisationer. Inga lokala varianter får förekomma, då Försvarsmakten särskilt arbetar för att implementera ett robust system för att säkerställa att alla ärenden av ovälkommet beteenden hanteras på ett professionellt och sakligt sätt. Detta är en del i arbetet med att stärka Försvarsmaktens samlade förmåga att hantera ovälkommet beteende.

Chef ska alltid kontakta UOB för vägledning och stöd i direkt anslutning till kännedom om någon form av ovälkommet beteende. Medarbetare kan kontakta UOB för vägledning. UOB nås på funktionsbrevlådan [hrc-uob@mil.se](mailto:hrc-uob@mil.se) eller via telefonlinjen 08-514 392 72.

## 3. Uppföljning

Resultatuppföljning sker årligen. Staber, enheter och fristående avdelningar på HKV återrapporterar resultatet till HKV STAB Pers. Arbetet ska bedrivas och dokumenteras i enlighet med FMVP (bilaga 3, arbetsmiljö, jämställdhets- och jämlikhetsarbete). Dokumentationen av åtgärder och en uppföljning av lokal lika-behandlingsplan återfinns vid organisationsenheterna.

Uppföljning på koncernövergripande nivå av dessa uppgifter görs av chefen för ledningsstaben med stöd av personaldirektören och produktionschefen under 2020. Resultatet samverkas med ATO och rapporten publiceras på VIDAR.<sup>9</sup>

## 4. Övergripande ansvar

Överbefälhavaren har ansvar för att diskrimineringslagen, de jämställdhetspolitiska målen och resolution 1325 följs i Försvarsmakten. I arbetet ingår att vidta åtgärder för att öka andelen kvinnor på alla nivåer.

Chefen för Högkvarteret ansvarar för realiseringen av FMVP-uppgifter avseende integrera jämställdhetsperspektiv, öka samt behålla andel kvinnor på alla nivåer samt förebyggande likabehandlingsarbete (aktiva åtgärder) i samverkan med arbetsmiljöarbete inom Högkvarteret.

<sup>8</sup> Samlingsbegrepp för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. För definitioner se riktlinje (kompletteras med VIDAR-nr)

<sup>9</sup> Rapport för perioden 2012-2014 (2015) FM2015-3899.

C LEDS INRI och Insatschefen ansvarar för realiseringen av uppgifter inom tilldelat ansvarsområde med fokus på implementering av resolution 1325 i försvars- och operationsplanering. I arbetet ingår att vidta åtgärder för att öka samt behålla andelen kvinnor på alla nivåer.

Produktionschefen ansvarar för att omsätta styrningar i verksamhetsuppdrag enligt FMVP bilaga 3, planderad verksamhet. I arbetet ingår att vidta åtgärder för att öka samt behålla andelen kvinnor på alla nivåer.

Chefer för organisationsenheter ansvarar för realiseringen uppgifter inom tilldelat ansvarsområde i enlighet med tilldelade uppgifter från PROD. Styrning följs upp främst genom lokal likabehandlingsplan. I arbetet ingår att vidta åtgärder för att öka samt behålla andelen kvinnor på alla nivåer.