



Försvarmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-2018

Innehåll

| | |
|--|----|
| 1. Kontaktperson för arbetet med jämställdhetsintegrering | 3 |
| 2. Godkännande | 3 |
| 3. Bakgrund, nulägesbeskrivning & identifierade utvecklingsbehov | 3 |
| 3.1. Beskriv arbetet med att integrera jämställdhet i kärnverksamheten fram till nu..... | 3 |
| 3.2. Beskriv identifierade utvecklingsbehov | 10 |
| 3.2.1. SWOT-analys av nuläget: Försvarmaktens arbete med jämställdhet | 10 |
| 3.2.2. Beskriv identifierade utvecklingsbehov | 13 |
| 3.2.3. Process att ta fram handlingsplanen | 14 |
| 4. Myndighetens uppdrag och mål kopplat till jämställdhet | 14 |
| 4.1. Beskriv myndighetens uppdrag/målgrupp kopplat till jämställdhetspolitiska mål ... | 14 |
| 4.1.1. Myndighetens uppdrag | 14 |
| 4.1.2. Myndighetens målgrupp | 17 |
| 4.2. Inkludera även övrigt som styr myndighetens arbete med jämställdhet. | 17 |
| 4.3. Myndighetens jämställdhetsmål | 17 |
| 4.3.1. Formulera mål ni har för verksamheten kopplat till jämställdhetspolitiska mål | 17 |
| 4.3.2. Vad för effekter vill vi se för kvinnor och män som berörs av er verksamhet?. | 19 |
| 4.3.3. Hur kan effekterna kopplas till de jämställdhetspolitiska målen?..... | 19 |
| 5. Arbetet med jämställdhetsintegrering i Försvarmakten..... | 19 |
| 5.1. Mål och styrning | 22 |
| 5.1.1. Beskriv hur ledningen är tydlig när det gäller utvecklingsarbetet med jämställdhetsintegrering. | 22 |
| 5.1.2. Beskriv hur uppdraget ska kommuniceras till organisationen | 22 |
| 5.1.3. Beskriv hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska följas upp. | 22 |
| 5.2. Kunskap och utbildning | 23 |
| 5.3. Metoder och arbetssätt | 24 |
| 5.3.1. Beskriv vilka metoder och arbetssätt myndigheten ska använda för att uppnå målen med jämställdhetsintegrering..... | 24 |

(MLI)

| | | |
|--------|--|----|
| 5.3.2. | Beskriv hur ni ska ta tillvara tidigare erfarenheter och tidigare arbete med jämställdhet(sintegrering)..... | 24 |
| 5.3.3. | Beskriv hur ni tar fram och använder könsuppdelad statistik. | 25 |
| 5.4. | Stöd och samordning | 25 |
| 5.4.1. | Beskriv samordning av arbetet med jämställdhetsintegrering på myndigheten. | 25 |
| 5.4.2. | Beskriv hur ni tillgodoser stöd, rådgivning, inspiration, deltar i erfarenhetsutbyten | 25 |
| 6. | Aktivitetsplan 2015-2018..... | 26 |
| 9. | Samverkan 2015-18..... | 34 |
| 10. | SWOT-analys för arbetet 2015-18 | 34 |
| | Problemformulering | 34 |
| 10.1. | Styrkor..... | 34 |
| 10.2. | Svagheter..... | 35 |
| 10.3. | Möjligheter..... | 36 |
| 10.4. | Hot..... | 36 |
| 11. | En kort sammanfattning av arbetet med jämställdhetsintegrering 2015-2018..... | 37 |

1. Kontaktperson för arbetet med jämställdhetsintegrering

Namn *Matilda Lidström Dougnac & Valter Vilkkö* Telefon *08-7887349, 08-7887247*
E-postadress matilda.lidstrom-dougnac@mil.se, valter.vilkkö@mil.se

2. Godkännande

Undertecknad av Överbefälhavaren

Datum 2015-09-25

3. Bakgrund, nulägesbeskrivning & identifierade utvecklingsbehov

3.1. Beskriv arbetet med att integrera jämställdhet i kärnverksamheten fram till nu.

Försvarsmaktens vision avseende jämställdhet¹ är att

Försvarsmaktens personal ska verka i en jämställd organisation där kvinnor och män kan utvecklas och bidra med sin fulla potential till Försvarsmaktens operativa förmåga.

Försvarsmaktens inriktning är att

Försvarsmaktens jämställdhetsintegrering och implementering av resolution 1325 bidrar till att nå regeringens politiska målsättningar och är ett efterfrågat förhållningssätt och en metod nationellt och internationellt.

Försvarsmakten arbetar med strategin jämställdhetsintegrering för att uppnå förbättrad kvantitativ och kvalitativ jämställdhet. Ledningen har utifrån lagstiftning, rekryteringsbehov och insatsbehov identifierat följande tre perspektiv:

- Ett rättighetsperspektiv utifrån Sveriges jämställdhetspolitiska mål och mänskliga rättigheter. Rätten att påverka och vara delaktig i samhället samt att ha tillgång till makt och inflytande kan ses som grunden för en nationalstats upprätthållande och legitimitet. Vid planering och genomförande av operationer medför perspektivet att mänskliga rättigheter säkras för såväl kvinnor och män, pojkar och flickor.
- Personalförsörjningsperspektivet bidrar till Försvarsmaktens förmågeuppbyggnad, breddar rekryteringsbasen och skapar en position som attraktiv arbetsgivare. Kvinnor och män utvecklas inom alla områden och på alla nivåer för att skapa en trovärdighet – nationellt och internationellt.

¹ Försvarsmaktens Strategiska Inriktning, FM SI 2015

- Operativa förmågeperspektivet förstärks i och med att organisationen rekryterar de mest lämpade ur ett brett urval. Förmåga i det här avseendet refererar till människors kapacitet att prestera och/ eller bedriva verksamhet samt agera grundat på den kunskap och/eller de erfarenheter som individen har. Individernas förmåga kan påverkas och formas, vilket stöds av processer, metoder, riktlinjer och förhållningssätt. En personal med en god grundläggande förmåga kan bidra till att den operativa effekten ökar. Försvarsmaktens förmåga att möta kvinnor, män, pojkar och flickor stärker säkerheten för de olika grupperna. Vår situations-uppfattning och lägesbild förbättras eftersom vi har en djupare och mer omfattande förståelse för olika gruppers behov och förutsättningar. Detta genererar stöd för Försvarsmaktens mandat och sammantaget bidrar detta till att våra operationer blir mer effektiva.

I Regleringsbrev² till Försvarsmakten 2013, 2014 och 2015 har myndigheten fått i uppgift att utarbeta, implementera samt revidera denna handlingsplan för jämställdhetsintegrering. För att nå framgång i arbetet med jämställdhetsintegrering krävs insatser, vilka inriktas i enlighet med den analys som gjordes utifrån Natos 1325-översyn. Natos rekommendationer berör implementering i verksamheten inom följande områden: chefsansvar, utbildning, jämställdhetsintegrering och uppföljning.³ Identifierat behov är att Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM)-utvecklingsarbetet, med ett tydligt chefsansvar för genomförandet, syftar till att ur ett jämställdhetsperspektiv kvalitetssäkra Försvarsmaktens

- Styr- och uppföljningssystem
- Styr- och uppföljning avseende fysisk arbetsmiljö och användbarhet (Human Factors Integration⁴),
- Utbildning

I Försvarsmakten har jämställdhetsintegrering inarbetats i organisationen genom två spår,

- gender⁵/FN:s säkerhetsrådsresolution 1325⁶ (Res. 1325) avseende militära operationer
- jämställdhetsarbete i ett nationellt personalförsörjnings- och likabehandlingsperspektiv.

² Regleringsbrev 2013 rubrik 3 punkt 34, regleringsbrev 2014 rubrik 3 punkt 25, regleringsbrev 2015 rubrik 3 punkt 4.

³ Ändring av Regleringsbrev 14 – Implementering av Natos rekommendationer efter 1325 översyn, FM2014-4369:1

⁴ Human Factors Integration (HFI) eller användbarhetsperspektivet får den önskade effekten av en mer jämställd arbetsmiljö för Försvarsmaktens personal. Jämställd arbetsmiljö är en av flera önskade effekter av att tillämpa HFI. Andra önskade effekter är bland annat ökad interoperabilitet, reducerad risk för hälsovådlig arbetsmiljö, förbättrad personalprognostisering och behovsättning för att driftsätta och implementera materielsystem i vår samtid och framtid, förbättra nationella och internationella utbildningsinsatser samt skapandet av organisatoriska lösningar för en effektivare organisation.

⁵ I Försvarsmakten används det engelska begreppet gender istället för genus, för att på så sätt enkelt kunna använda Nato-terminologi. För begreppsdefinitioner, se underbilaga 1.1.

⁶ FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet antogs år 2000 och är vägledande för försvarsmaktens arbete med att inkludera genusperspektiv vid militära operationer.

Dessa två spår samspelar och utgör tillsammans integrering av jämställdhet/gender både i förvaltning och militär verksamhet⁷. För att verka jämställt i operationer behöver organisationen böttna i en jämställd värdegrund och verka i enlighet med den i den dagliga verksamheten. Förmågan att inkludera genderperspektiv vid militära operationer är också avhängig ett långsiktigt personalförsörjnings- och likabehandlingsarbete som tryggar rekryteringsunderlag bestående av kvinnor och män, inriktat sig på att arbetsgivaren behåller både kvinnor och män och skapar förutsättningar för dem att utvecklas till sin fulla potential och bidra till arbete för säkerhet. Nedan följer beskrivning av arbetet med jämställdhetsintegrering fram till nu:

Gender/Res 1325 i operationer⁸

- a. Etablering 2012 av **Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM)** med syfte att öka kapacitetsutvecklingen gällande implementeringen av Res. 1325 i militära organisationer. Samverkan med FN, EU, AU, Nato och OSCE. NCGM är ett Nato Departement Head inom gender vilket innebär att centret bistår Nato som ledande kvalitetscentrum inom området. NCGM genomför internationella utbildningar, utbildningsstöd till Försvarmakten, ackreditering av andra instansers genderutbildningar samt internationella seminarier på operativ och taktisk nivå.
- b. **Gender-/1325-perspektiv i planering inför operationer.** Genderperspektiv ska integreras redan i analysfasen inför planering. Majoriteten av operationsplanerna för Försvarmaktens insatser innehåller en så kallad Genderbilaga. Under 2012 har Försvarmakten börjat med integrerade skrivningar genom att införliva Res. 1325 i operationsplanernas huvuddokument. Detta genomfördes:
 - vid framtagandet av den nya nationella stödplanen för Sveriges styrkebidrag i ISAF, Afghanistan. Den mer detaljerade Operationsordern (planering på taktisk nivå) för Sveriges styrkebidrag i ISAF innehåller också ett genderannex, som inkluderar befattningsbeskrivning för Gender Field Advisor⁹ samt uppgifter för olika stabsfunktioner för underrättelse och informationsinhämtning, utförande av insatsen, planering av insatsen samt civil-militär samverkan.
 - Vid planeringen av FN-insatsen i Mali
 - Vid marinens insats i Adenviken (ME04).
 - Inför insats i Somalia, där gender integrerades i målsättningsdokument och operationsplanen.
 - vid arbete med att integrera ett genderperspektiv i den svenska versionen Svensk planerings- och ledningsmetod (SPL) av Nato:s planeringsdirektiv, Comprehensive Operational Planning Directive (COPD).

⁷ Termerna gender och jämställdhet används om vartannat i denna handlingsplan, där gender syftar mer åt militära operationer och jämställdhet mer åt förvaltningsarbete. Begreppen har dock närmast sig varandra avsevärt från 2014. Båda syftar till jämställdhetsintegrering.

⁸ Informationen är hämtad ur Myndighetsgemensam Indikatorsrapport för res. 1325 2012, 2013, 2014.

⁹ Sakkunnig inom res. 1325 - befattning på lägre operativ och taktisk nivå.

- c. **Gender Advisor (GA)¹⁰ och Gender Field Advisor (GFA)** – GA är en fast befattning till Insatschefen. GFA har deltagit i Afghanistan 2008-2013 och i EU Training Mission (EUTM) i Uganda 2012 och 2013, Kosovo 2013 samt dubbelhattad GFA-befattning i Minusma sedan 2015.
- d. **Åtgärdsrekommendationer för Försvarmakten och erfarenhetsåterförings-system** för de som arbetat med Res. 1325 som GFA, del av ett Mixed Engagement Team (MET)¹¹ eller Military Observation Team (MOT).¹² En FOI-rapport har givit rekommendationer avseende chefers respektive GFA:s ansvarsområden¹³ och Försvarmakten har fått i uppdrag i regleringsbrev 2015 att genomföra åtgärder enligt analysen som gjordes av Försvarmakten baserat på rekommendationer i Nato:s 1325-översyn ”Practical implications of UNSCR 1325 for the conduct of Nato-led operations and missions”.
- e. **Gender-/Res.1325-perspektiv integrerat vid övning**
- Vid Combined Joint Staff Exercise 2013, 2014, 2015
 - Vid Dagny 2013 och 2014
 - Vid Viking 2014
- f. **Gender Force-samarbete** – Genderforce bildades som ett EU-projekt utifrån de behov Försvarmakten, Räddningsverket, Polisen, Lottorna, Kvinna till Kvinna samt Officersförbundet hade att implementera FN:s säkerhetsråds resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet i rekryterings-, utbildnings- och insatsverksamheten inom internationella insatser. Det fanns ett behov att gå från ord till handling genom ökad kunskap och framtagande av konkreta metoder för att öka jämställdheten i insatsverksamheten. Vid EU-projektets slut 31 december 2007 hade projektmålen uppfyllts, men fortfarande kvarstod mycket arbete för att till fullo införliva intentionerna i resolutionen i de deltagande myndigheternas respektive verksamheter. Försvarmakten, Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap¹⁴, Polisen, Kvinna till Kvinna och Folke Bernadotteakademin ser ett fortsatt behov av att utveckla samarbetet kring implementeringen av Res. 1325 i syfte att förbättra insatsverksamhetens effekt genom att bland annat i ökad grad arbeta med genus- och jämställdhetsperspektiv och genusrådgivare i fält. Dessa organisationer avser därför att fortsätta att utveckla det samarbete som byggts upp genom Genderforce-projektet.

¹⁰ Genderrådgivare - fast rådgivarbefattning på operativ nivå till Insatschefen (sedan 2007)

¹¹ Mixed Engagement Team är ett team som Försvarmakten använder sig av för att öka kontakt och informationsutbyte med lokalbefolkningen och därigenom implementera res. 1325. Ett MET består av sex kvinnliga och manliga officerare och soldater; två samverkansofficerare (en kvinna och en man), två militära tolkar (en kvinna och en man) samt två skyttesoldater (en kvinna och en man). På så sätt kan man samverka/föra dialog med både kvinnor och män i lokalbefolkningen.

¹² Military Observation Team är ett observatörs- och samverkansteam.

¹³ FOI-rapport Implementering av gender perspektiv i operationer 2014

¹⁴ Inklusive före detta Räddningsverket.

- g. **Internt styrande dokument** - Sedan 2004 har Försvarsmakten arbetat aktivt med att inkludera ett 1325-perspektiv i styrande dokument som Militärstrategisk Doktrin och Verksamhetsuppdraget samt operationsplaner (OPLANS). Försvarsmakten ämnar integrera genderperspektiv i hela texten, tillsammans med specifika genderavsnitt som tjänar som övergripande handledning för vad som ska prioriteras.
- h. **Ett utökat ansvar för förbandschefer att integrera genderperspektiv och Res. 1325 vid övningar och insatsverksamhet.** Upprättande och utbildning av **Gender Focal Points (GFPs)** vid förband (samt även insatsledningen och produktionsledningen¹⁵). Dessa personer har som del av sina arbetsuppgifter att stödja förbandschefen att integrera ett genderperspektiv före, under och efter övning och/eller militär operation. Deras roll är att vid förbandet stödja chefen i att bevaka att genderperspektivet beaktas vid övning och den dagliga verksamheten, så att förbandet vid militär operation redan har detta perspektiv med sig.
- i. **Utbildningar & seminarier**
- Genusintegrering i insatsverksamheten (GIV), myndighetsgemensam kurs inom ramen för Genderforce
 - Gender Train the Trainer Course
 - Gender Field Advisor kurs
 - Webbaserad gender-utbildning från NATO via intern utbildningsportal
 - Key Leader Seminar om Res. 1325 (generalsnivå)
 - Commanding Officer Seminar om Res. 1325 (överstenivå)
 - Utbildning för Gender Focal Points
- j. Försvarsmakten använder sig av flera internationellt godkända **manualer/-checklistor** för att kvalitetssäkra insatser ur ett genderperspektiv, bl a
- Riktlinjer från FN:s Department for Peacekeeping Operations samt FN:s An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice.
 - Egna checklistor framgår i operationsordern för det svenska styrkebidraget till ISAF i Afghanistan, där det i Gender Annex framgår vad olika funktioner i staben ska utföra för arbetsuppgifter för att integrera ett genderperspektiv i sitt dagliga arbete.
 - Anvisning för användning av gender-checklista inför övning/insats (Genus SMART)
 - Befattningsbeskrivningarna GA och GFP
 - Handbok gender är framtagen

Jämställdhetsarbete avseende personalförsörjning och likabehandling

- a. Utveckling sedan 1980 - Kvinnor har funnits inom svenskt försvarsverksamhet sedan flera hundra år tillbaka. Sedan början av 1900-talet har de verkat främst inom
-

frivilligorganisationer. År 1980 kunde kvinnor söka vissa tjänster och utbildningar i det militära. Året därpå beslutade riksdagen att både kvinnor och män ska kunna rekryteras till befälsyrken i alla försvarsgrenar. Kvinnor fick inträde till alla delar av Försvarsmakten 1989, men fram till 1994 krävdes att kvinnor avsåg att göra officersutbildningen för att få göra värnplikt. Den kvantitativa ökningen av antal anställda kvinnor går långsamt (och har planat ut till att inom den militära sidan bestå av ca 5 % officerare och 10-12 % GSS som är kvinnor medan andel civilanställda består av ca 40 % kvinnor). Myndigheten har ett arv från värnpliktstiden där det militära yrket attraherat män som tack vare plikten kommit i kontakt med arbetsgivaren, vilket delvis förklarar den stora proportionen anställda som är män. Sedan 2010 är värnpliktssystemet vilande (men könsneutralt) och har ersatts av ett rekryterings-system dit kvinnor och män söker frivilligt. Försvarsmaktens Årsredovisning 2014 visar:

| (Per 141231) | Yrkes-officerare | Civil-anställda | Reservofficerare (tidvis anställda officerare och specialistofficerare) | Gruppbefäl, soldater, sjömän (kontinuerligt anställda) | Totalt |
|---------------|------------------|-----------------|---|--|--------|
| Antal män | 8590 | 3059 | 6168 | 4950 | 22767 |
| % män | 94 | 59 | 97 | 89 | 87 |
| Antal kvinnor | 561 | 2136 | 180 | 620 | 3497 |
| % kvinnor | 6 | 41 | 3 | 11 | 13 |

- b. **Försvarsmaktens styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014.**¹⁶ I detta dokument behandlas för första gången i samma dokument Försvarsmaktens arbete för jämställdhet/jämlikhet och Res. 1325 (baserat på Diskrimineringslagen och regeringens Nationella Handlingsplan för Res. 1325). I dokumentet sätts specifika mål för områden som rekrytering (öka antalet kvinnor totalt och på högre befattning avseende både civil och militär anställning), lönesättning, integrering av Res. 1325 i planering, genomförande och utvärdering av insatser, samt möjligheten att förena arbete och föräldraskap. Ansvaret fördelas på de högsta cheferna i organisationen. Detta styrdokument är prolongerat och ännu gällande och ett nytt styrdokument är under framtagande per 31 december 2015.
- c. **Kontaktpersoner för likabehandling/jämställdhet** vid organisationsenheter.¹⁷ Årliga uppföljningskonferenser med fortbildning genomförs centralt. Dessa kontaktpersoner har som uppgift att ge sakkunnigt stöd till chefen för respektive organisationsenhet (OrgE) i frågor som rör likabehandling.
- d. **Lokal åtgärdsplan** - För att Försvarsmakten ska uppfylla Diskrimineringslagens krav ska förbandschef, som arbetsgivare och verksamhetsansvarig, bedriver ett målinriktat

¹⁶ FM:s styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014, HKV bilaga 1, 16 100: 54891.

¹⁷ Organisationsenheter förkortas OrgE och består av FM:s förband, skolor och centra - totalt 35 st inklusive högkvarteret. Till vardags används ofta ordet "Förband".

arbete för att aktivt främja jämställdhet och jämlikhet. Det sker genom att OrgE kompletterar det centrala styrdokumentet för jämställdhet och jämlikhet med en lokal åtgärdsplan.

e. **Utbildningar**

- Jämställdhetsintegrering för chefer
- Likabehandlingsutbildning
- Utbildning för Kontaktperson Likabehandling
- Införande av jämställdhet som ämne på kursplan för högre chefsutbildning, mellancheferutbildning.
- Deltagit i utbildning Staten leder jämt (omgång 2)

f. **Gender Coach-program** 2013-2014 samt 2015-2017 för Försvarets högsta chefer¹⁸. Gender Coach-programmet genomförs ihop med andra myndigheter såsom FBA, MSB eller Polisen. Utbildningen pågår i två år och syftar till en ökad kunskap om jämställdhet/gender hos medverkande chefer. Cheferna har varsin jämställdhets-/genderexpert tilldelad sig.

g. **Medarbetarenkät** 2010/2014 (där alla sju diskrimineringsgrunder belyses) med stöd av Göteborgs universitet.

h. Mätning **JÄMIX och AVI** via Nyckeltalsinstitutet.

i. Nätverk för av Försvarets anställda kvinnor (**NOAK**¹⁹) med årliga centrala nätverkskonferenser (dit både män och kvinnor är inbjudna) och ett nordiskt samarbete. Nätverket utgörs av representanter som är kvinnor från samtliga anställningskategorier, såväl civil som militär samt inkluderar studerande. Dess rapporter ska inarbetas i ordinarie rapporteringssystem – som ett stöd i Försvarets övergripande utvecklingsarbete.

j. **Human Factors Integration**²⁰

- Införande av uppdrag till organisationsenheterna att avvikelserapportera med könsuppdelad data avseende materiel.

¹⁸ Tidigare deltagare har varit Överbefälhavaren, Generaldirektören, Högkvartersschefen, Produktionschefen, Insatschefen, Ekonomidirektören, Chefen för Militära Underrättelsetjänsten (MUST) och Personaldirektören. Programmet 2015-2017 vänder sig till nya ÖB, nya Högkvartersschefen, Försvaretslogistikchefen, Planeringschefen, Chefen för ledning och inriktning, Flygvapenchefen, Marinchefen, Chefsjuristen, Flygtaktisk chef.

¹⁹ Nätverk Officer/Anställd Kvinna

²⁰ Human Factors Integration (HF) eller användbarhetsperspektivet får den önskade effekten av en mer jämställd arbetsmiljö för Försvarets personal. Jämställd arbetsmiljö är en av flera önskade effekter av att tillämpa HFI. Andra önskade effekter är bland annat ökad interoperabilitet, reducerad risk för hälsovådlig arbetsmiljö, förbättrad personalprognostisering och behovsättning för att driftsätta och implementera materielssystem i vår samtida och framtida, förbättra nationella och internationella utbildningsinsatser samt skapandet av organisatoriska lösningar för en effektivare organisation.

- NOAK breddar utprovningssgrupperna i materielsystems utprovningss-process. De förstärker därmed materiels användbarhetsaspekt och förutsättningar för en mer jämställd materielldesign.
- Försvarets Materielverk (FMV) har på uppdrag av Försvarmakten att ta fram och implementera handbok HFI.

k. Öka andel kvinnor

- Direktiv gällande nomineringsprocesser till högre befattning där OrgE uppmanas presentera kandidater av båda könen till Personalförsörjningsnämnden
- Framtagande av plan för att öka andel kvinnor som är chefer vid enheten för chefsutveckling
- Riktade insatser i projektet MER²¹ för att öka andel kvinnor vid grundrekrytering genom särskilda rekryteringsåtgärder

l. **Verktyg** för praktisk jämställdhetsintegrering är framtagna och till viss del kända i myndigheten (men ytterligare implementering behövs):

- Checklista för beslut på alla nivåer²²
- Checklista för trakasserier och kränkande särbehandling²³
- Broschyr rörande trakasserier och kränkande särbehandling²⁴

3.2. Beskriv identifierade utvecklingsbehov

3.2.1. SWOT²⁵-analys av nuläget: Försvarmaktens arbete med jämställdhet tom jan 2015

3.2.1.1 Styrkor

3.2.1.1.1 Kunskap

Det finns en stark vilja i ledningsgruppen för verksamhetsutveckling avseende jämställdhet/gender. Det finns handläggare som utgör sakkunnigt stöd.

- a. Styrningar i regleringsbrev avseende jämställdhet/gender legitimerar området och underlättar verksamhetsutveckling.
- b. Försvarmaktens ledning har gått/går Gender Coach-program.
- c. NCGM samlar internationell och nationell kompetens inom området säkerhet och gender.
- d. Sakkunnigt stöd (Personalstaben – jämställdhets-/jämlikhetsstrateg och verksamhetsutvecklare jämställdhetsintegrering, Produktionsledningen –

²¹ Metodutveckling för Effektiv Rekrytering av särskilda målgrupper

²² Checklista – inför beredning och beslut Bilaga 1 HKV 2009-05-04 16 100.57374

²³ Checklista – Stöd vid trakasserier och kränkande behandling

²⁴ Om det händer

²⁵ S=strengths W=Weaknesses O=Opportunities T=Threats. Styrkor och svagheter kan vi själva påverka genom egna beslut. Möjligheter och hot kan vi ej påverka själva, t ex beslut fattade regering/riksdag.

- verksamhetsutvecklare jämställdhetsintegrering, HR Centrum – jämställdhetsspecialist, Insatsledningen – Gender Advisor åt Insatschefen)
- e. Utbildningar genomförs inom gender/jämställdhet via NCGM och Militärhögskolan Karlberg.
 - f. OrgE – kontaktperson Likabehandling och GFP.
 - g. Myndighetsgemensamt arbetet Genderforce
 - h. Arbetstagarorganisationer (ATO) – genom Försvarens partssammansatta utvecklingsgrupp för jämställdhet och jämlikhet²⁶, tillvaratas ATOs kompetens.
 - i. Myndighetsgemensamt Samverkansråd för jämställdhet/jämlikhet: Försvarensmakten, Försvarens högskolan (FHS), FMV, Totalförsvarets Rekryteringsmyndighet (TRM)
 - j. NORDEFECO - Nordiskt samarbete genom Working Group Gender Equality and Diversity för sakkunniga i jämställdhet/likabehandling.
 - k. Samverkan Personalstaben och Ledningsstaben avseende koncernövergripande jämställdhetsintegrering av styr- och uppföljningsmekanismer.
 - l. Kunskap inom ledning, OrgE samt NOAK avseende HFI
 - m. Styrningar avseende HFI finns mellan Försvarensmakten och FMV i Samordningsavtal 2015, i Försvarenslogistikplanen 2016 samt handbok ska tas fram avseende HFI.

3.2.1.1.2. *Tidigare erfarenheter, analyser & könsuppdelad statistik* - Se punkt 5.3.2 och även punkt 3.1 för åtgärder.

3.2.1.1.3. *Nuvarande målsättningar* - Se punkt 4.3.

3.2.1.2 Svagheter

3.2.1.2.1. *Motstånd, okunskap och brist på könsuppdelad statistik*

- a. Statistik finns men av vikt är att lönekartläggning genomförs. Utan en lönekartläggning och en transparens avseende arbetsuppgifter och befattningsbeskrivningar kan en analys avseende ekonomisk jämställdhet inte genomföras.
- b. Frågan upplevs, hos en del chefer och medarbetare, inte som en del av vårt uppdrag och prioriteras bort trots högsta ledningens tydlighet gällande att skapa en attraktiv arbetsplats som inkluderar alla medarbetare oavsett kön eller övriga diskrimineringsgrunder.
- c. Det finns en upplevd känsla hos en del anställda kvinnor att de inte vill bli framlyfta i rampljuset pga. kön utan vill kunna verka i sin yrkesroll och ses som kompetenta medarbetare och chefer.
- d. Kontinuerlig utbildning behövs för arbete med verksamhetsutveckling ur ett jämställdhetsperspektiv – viss utbildning finns men behöver förtydligas och ämnet behöver integreras i övrig utbildningsverksamhet, inklusive utbildning som sker på Försvarens högskolan.
- e. Brist av senior rådgivare inom gender/jämställdhetsintegrering.
- f. HFI tillämpat i begränsad utsträckning förutom inom flygvapnet

²⁶ Förkortas FMJ och består av representanter från OrgE, Högkvarteret, jämställdhetshandläggare från central nivå samt representanter för ATO. Rapporterar till CAM, Central Arbetsmiljökommitté.

- g. Standardiseringsapparatur (ISO) i Försvarsmakten har brister som påverkar mätbarhet inom HFI.
- h. Administrativa IT-stödsystemet ATLAS efterfrågar rekryters mått, men ifyllnad av detta är frivilligt, vilket påverkar möjlighet att i förväg ta fram rätt utrustning till individer.

3.2.1.2.2. Verksamhetsstruktur

Verksamhetsstrukturen har förändrats genom de senaste årens politiska beslut, vilket också påverkar möjligheten att arbeta med tvärgåendeområden, såsom jämställdhet. Försvarsmakten har genomgått en mängd organisationsförändringar under kort tid. Förband har lagts ned, HR-stöd har centraliserats från OrgE, värnplikten är vilande och försvaret bygger sedan 2010 på anställda soldater, en omfokusering från internationellt arbete till att försvara svenskt territorium samt förlängning av grundutbildning från tre till nio-tolv månader. Detta medför att verksamhetsstrukturen påverkats i grunden eftersom medarbetare och chefer måste förhålla sig till analyser av säkerhetsläget i närområdet, arbetsmarknadens villkor, de anställdas utvecklingsmöjligheter och övriga områden som påverkar huruvida Försvarsmakten uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Att i ett läge med stora organisationsförändringar och nedskärningar öka satsningar på jämställdhet är en utmaning som Försvarsmaktens ledning²⁷ är beredd att ta - situationen kan istället för en svaghet ses som en möjlighet till förändring.

3.2.1.3 Möjligheter (Efterfrågade förändringar, omvärlden/arbetsgivare är redo, kännedom om målgruppen (medarbetare och medborgare – båda utgör målgrupper och båda kräver en trovärdig myndighet)

Målgrupperna medarbetare och medborgare är kända på så sätt att Försvarsmakten känner till behov av utveckling av försvarsmateriel som skapar förutsättningar för en god fysisk arbetsmiljö och användbarhet av materiel för både kvinnor och män för att därmed öka den operativa förmågan samt attraktionskraften som inkluderande arbetsgivare. Efterfrågade förändringar är att:

- andelen anställda kvinnor ska öka, generellt och vid insats
- mål om nolltolerans för trakasserier ska uppnås
- efterfrågan ökar på konkreta verktyg (Försvarsmaktens checklistor) för att fatta jämställda och jämlika beslut
- jämställdhetsintegrera ses som ett steg mot att bli en attraktiv arbetsgivare
- bevaka forskning inom HFI som finns att tillgå nationellt (bla FHS, KTH) och internationellt inom bl. a Nato-länder
- bevaka hur HFI används internationellt för att påvisa interoperabilitet, vilket är eftersträvansvärt ur ett militärstrategiskt perspektiv

²⁷ Försvarsmaktens centrala ledning består av staber/ledningar – Ledningsstaben, Insatsledningen, Produktionsledningen, Militära Underrättelse- och Säkerhetstjänsten (MUST), Personalstaben, Informationsstaben och Juridiska staben. Överbefälhavaren och Generaldirektören leder ytterst verksamheten.

3.2.1.4 Hot

3.2.1.4.1. *Brist på kunskap/vilja hos samarbetspartners*

Samverkan mellan Försvarsmakten och samarbetsmyndigheter såsom FHS och TRM behöver bli tydligare och mer målinriktad avseende jämställdhet vad det gäller främst officersprogrammet och grundrekrytering. Vissa frågeställningar kan uppstå i samarbete med internationella partners som har en annan syn på mänskliga rättigheter, demokrati och jämställdhet. Övergripande säkerhetsmål behöver sättas i relation till rimliga och pragmatiska förväntningar på hantering av värdegrundsfrågor vid insats. Det finns begränsad kunskap i HFI inom försvarsindustrin vilket påverkar möjlighet till önskad leverans av beställningar.

3.2.1.4.2. *Lagstiftning & beslut*

Det breda tolkningsutrymmet i regeringens nationella handlingsplan för Res. 1325 (i nuvarande plan saknas mätbara mål, uttalade aktiviteter, tidsramar och budget). UD har aviserat att ny handlingsplan kommer antas i början av 2016. Det finns en avsaknad av tydlig inriktning avseende jämställdhet/gender i Försvarsbeslut 2015.

3.2.2. *Beskriv identifierade utvecklingsbehov*

Baserat på SWOT-analysen har flera utvecklingsbehov identifierats och regeringens tillskjutna medel för att påskynda myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering har stött Försvarsmakten i ett utvecklingsarbete. Jämställdhets-/genderarbetet behöver bli en än mer integrerad del av ordinarie besluts- och rapporteringssystem. Nedan återfinns de områden som myndigheten har arbetat med under 2014 och har för avsikt att fortsätta fokusera på under 2015-2018 för att på så sätt lägga en nödvändig bottenplatta för ett långsiktigt och strategiskt arbete för jämställdhet.

3.2.2.1 Planerade åtgärder – jämställdhetsintegrering

Åtgärder 2015-2018 inom ramen för regeringsuppdraget sker i samklang med Försvarsmaktens övriga uppdrag avseende jämställdhet/jämlikhet och gender. Arbetet, som inletts av tre verksamhetsutvecklare under 2014, är indelat i tre huvudområden:

- Granskning av Försvarsmaktens **styr- och uppföljningsmekanismer** för att skapa koherens mellan texter så att jämställdhet/gender på ett tydligt sätt genomsyrar verksamheten och inte enbart står att läsa om i annex vid sidan av ordinarie styrsystem.
- Granska Försvarsmaktens **utbildningssystem** ur ett jämställdhets-/genderperspektiv för att kartlägga i vilka kursbeskrivningar jämställdhet/gender kan integreras samt för att ev. revidera nuvarande fristående jämställdhets-/genderutbildningar.

- Granska styrning och uppföljning avseende Försvarens försvarslogistik, med fokus på **fysisk arbetsmiljö och användbarhet**, ur ett jämställdhetsperspektiv i syfte att förbättra Försvarens operativa förmåga. Försvarsmateriel ska vara säker, ändamålsenlig och effektiv där kvinna liksom man ska ges förutsättningarna att agera i en säker arbetsmiljö och med fokus på användbarhet av försvarsmateriel till förmån för en önskad effekt.

3.2.3. Process att ta fram handlingsplanen

Handlingsplanen har tagits fram 2013 på följande sätt:

- Viljeinriktningar från Generaldirektören, Personaldirektören och Produktionschefen.
- En arbetsgrupp bestående av representanter från Produktionsledningen, Insatsledningen, Militära Underrättelse- och säkerhetsjätten, Personalstaben samt sakkunniga från ATO har utarbetat innehållet i handlingsplanen maj 2013.
- Kvalitetssäkrats av Försvarens sakkunniga inom jämställdhet/gender.
- Skickats på remiss till OrgE, inklusive högkvarteret, samt samverkats med ATO.
- Förankrats på ledningsnivå i augusti-september 2013 gentemot GD, Personalstaben, Produktionsledningen, överläggning på Chefen för Ledningsstabens chefsmöte samt i Försvarens ledningsgrupp och beslut av Överbefälhavaren.
- Regeringskansliet har stött myndighetens arbete på följande sätt:
 - genom jämställdhetsministrarnas möten med Generaldirektören
 - Göteborgs universitets nätverksträffar för handläggare och stöd till arbetsgrupp
 - jämställdhetsministrarnas sakkunnigas medverkan vid Gender Coach programmet samt
 - Försvarensdepartementets (Fö) föreläsning för myndighetens HR-chefer.
- Revidering 2015 av handlingsplanen har skett av Personalstaben som stöd till Ledningsstaben. Intern granskning har skett av planen från Generaldirektören, Produktionsledningen, Insatsledningen, Personalstaben samt HR C och NCGM. Reviderad handlingsplan har samverkats med ATO, godkänts av Personaldirektören, Ekonomidirektören, Chefen för Ledningsstabens samt fastställts av Överbefälhavaren.

4. Myndighetens uppdrag och mål kopplat till jämställdhet

4.1. Beskriv myndighetens uppdrag (& målgrupp) kopplat till de jämställdhetspolitiska målen (kärnverksamheten)

4.1.1. Myndighetens uppdrag²⁸

Enligt Förordning (2007:1 266) med instruktion har Försvarens följande uppdrag:

²⁸ Regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende Försvarens

- Försvarsmakten ska upprätthålla och utveckla ett militärt försvar. Grunden för detta ska vara förmågan till väpnad strid.
- Försvarsmakten ska kunna försvara Sverige och främja svensk säkerhet genom insatser nationellt och internationellt. Försvarsmakten ska kunna upptäcka/avvisa kränkningar av det svenska territoriet samt värna Sveriges suveräna rättigheter och nationella intressen utanför det svenska territoriet.
- Försvarsmakten ska med myndighetens befintliga förmåga och resurser kunna lämna stöd till civil verksamhet.
- Försvarsmakten ska kunna utföra uppgifterna enligt första stycket självständigt, men även i samverkan med andra myndigheter, länder och organisationer.

Inom ramen för jämställdhetsuppdrag återfinns i Regleringsbrev 2015 uppdrag om jämställdhetsintegrering, likabehandling, öka andel kvinnor samt implementering av rekommendationer enligt Nato:s 1325-översyn.

4.1.1.1 Kopplingen till de jämställdhetspolitiska målen

JiM är regeringens satsning på att skapa koherens mellan myndigheters jämställdhetsarbete och jämställdhetspolitikens inriktning inklusive de fyra jämställdhetspolitiska målen enligt SOU 2005:66, Makt att forma samhället och sitt eget liv, samt Regeringens skrivelse 2011/12:3 avseende Jämställdhetspolitikens inriktning. De jämställdhetspolitiska målen har varit gällande över regeringsskiftet och har stark tvärpolitisk förankring – de berör mäns och kvinnors möjlighet till deltagande i samhället på lika villkor och är formulerade enligt följande²⁹:

- Jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Myndighetens uppdrag kan kopplas till de jämställdhetspolitiska målen på flera sätt. Säkerhetsfrågor som rör nationella och internationella operationer berör både kvinnor och män och har således en direkt påverkan på svenska medborgare (men även civilbefolkning i insatsområde utomlands). Arbetet med jämställdhetspolitiska mål baseras på Försvarsmaktens värdegrund och uppförandekod där jämlikhet och allas lika värde genomsyrar grunden för vårt handlande. Personal är ett grundfundament för vår operativa förmåga.

Makt och inflytande - militär verksamhet har i stor utsträckning av tradition bedrivits av män. Kvinnor har genom historien i liten utsträckning haft tillgång till den makt och inflytande det innebär att vara en aktör i arbetet med att lösa en konflikt. Detta innebär inte att kvinnor som grupp inte deltagit i/deltar i eller påverkas av väpnade konflikter, men att deras deltagande oftast osynliggörs vid fredsförhandlingar och beslutsfattande inom säkerhetssektor och

²⁹ Regeringens skrivelse 2011/12:3, Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014, s 8-9.

säkerhetspolitik. Enligt UN Women³⁰ har exempelvis enbart 4 % kvinnor skrivit under fredsfördrag mellan 1992 och 2011. Det jämställdhetspolitiska målet rörande makt och inflytande är inte uppnått vare sig i Sverige eller internationellt. Kvinnor har i mindre utsträckning tillgång till styrning av militär verksamhet, möjlighet till deltagande vid förhandlingar för att lösa konflikter samt tillgång till vapen för att medverka som stridande eller skydda sig under en konflikt.

Ekonomisk jämställdhet – En djupare analys krävs av lönenivåer inom myndigheten. Eftersom gränsdragning mellan civil och militär personal i viss mån överlappar grupperna anställda män och kvinnor, påverkas lön och utvecklingsmöjligheter av anställningsformen och indirekt slår detta olika mot män och kvinnor. Exempelvis kan stabsarbete rörande ekonomi/personal beskrivas som militärt arbete om befattningen innehas av en officer, men som civilt arbete så snart tjänsten tillsätts av en HR-administratör. Utan en lönekartläggning och en transparens avseende egentligt innehåll i arbetsuppgifter och befattningsbeskrivningar snarare än förväntade arbetsuppgifter baserat på militär grad, kan en analys avseende ekonomisk jämställdhet inte genomföras.

Obetalt hemarbete - Hänsyn tas till försvarsmaktsanställdas familjesituation, exempelvis får hemmavarande partner visst ekonomiskt stöd vid partners medverkan i internationell insats. Försvarsmaktens verksamhetsidé är baserad på individers möjlighet att kunna ställa upp för utlandstjänstgöring, längre övningar samt övrig beredskap. Ihopkopplat med övriga samhällets uppbyggnad är det fortfarande en typ av arbetsförhållande som lättare passar män än kvinnor. Det som kan påverka kvinnors och mäns reella möjlighet att verka i Försvarsmakten är arbetsgivarens uppmuntran gentemot pappor att ta ut föräldraledighet. Vidare bör myndigheten underlätta pendling vid arbete vid annan ort än hemorten, försöka planera övningsverksamhet så att den inte krockar i tid med typiska familjetraditioner samt skapa långsiktiga utvecklingsplaner för anställda, såväl civil som militär personal, i samband med föräldraledighet eller geografisk flytt från ett förband till ett annat vid byte av tjänst.

Mäns våld mot kvinnor – I sin inriktning för jämställdhetspolitiken beskriver Regeringen hur Sverige ska arbeta med frågan både nationellt och internationellt. Skydd mot våld är en säkerhetsfråga och relaterar därmed till Försvarsmaktens operationer. Försvarsmakten har genom sitt uppdrag att implementera Res. 1325 ett särskilt ansvar att se till kvinnors säkerhet och skyddsbehov i ett operationsområde. Definitionen av mäns våld mot kvinnor är bred, och i vilka situationer Försvarsmakten har ett särskilt ansvar att agera bestäms i internationell insats av det mandat svensk trupp agerar under. Försvarsmakten deltar också i utbildningsinsatser för säkerhetssektorreform (SSR). I enlighet med regeringens nationella handlingsplan för 1325 ska all SSR-verksamhet genomföras med ett genderperspektiv, vilket innebär skapande av säkerhet för kvinnor, män, flickor och pojkar. Vad gäller myndighetens interna arbete är nolltolerans och arbete mot trakasserier en del av att motverka våld mot kvinnor. Myndighetens trovärdighet både internt gentemot våra anställda samt externt

³⁰ UN Women 2012, Women's Participation in Peace Negotiations: Connections Between Presence and Influence, s 3

gentemot våra partners bygger på att vi aktivt arbetar med jämställdhetsfrågor. På så sätt föregår Försvarmakten med gott exempel och kan både i ord och handling förmedla ett förhållningssätt som är i enlighet med vår jämställdhetspolitiska lagstiftning.

4.1.2. Myndighetens målgrupp

Försvarmaktens målgrupp är svenska medborgare bestående av kvinnor och män, flickor och pojkar, liksom myndighetens medarbetare och frivilliga. Samtidigt genomförs internationella operationer där även den lokala civilbefolkningen – bestående av kvinnor och män, flickor och pojkar - är målgrupp. Att jämställdhetsintegrera militär verksamhet kräver därför förberedande, långsiktiga åtgärder inom personalförsörjnings- och värdegrundsarbete, som på sikt ger resultat vid militära operationer.

4.2. Inkludera även övrigt som styr myndighetens arbete med jämställdhet (lagar, instruktion, föreskrifter, etc.).

Myndigheten arbetar med diskrimineringslagens alla grunder och likabehandling för att skapa en inkluderande arbetsplats men fokuserar i detta regeringsuppdrag på jämställdhet eftersom uppdraget är ställt så från regeringskansliet. Att arbeta med jämställdhet baseras på Regleringsbrev 2013, 2014, 2015 samt på följande lagstiftning/styrande dokument:

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna/1948, CEDAW 1979/FN:s kvinnokonvention, FN:s Deklaration för avskaffande av våld mot kvinnor 1993, Pekingplattformen 1995
- FN:s säkerhetsrådsresolutioner 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013),
- Regeringens instruktion till Försvarmakten (SFS 2007:1266) (5 c § om Kvinnor, fred och säkerhet)
- Regeringsformen 1974
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöförordning
- Föräldraledighetslagen (1995:584)
- Kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17)
- Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets Res. 1325 om kvinnor, fred och säkerhet
- Regeringens skrivelse 2011/12:3 Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014 (jämställdhetspolitiska mål)
- Försvarsbeslut 2015
- MSD, FMSI, FMVP, VU, FM:s styrdokument för jämställdhet och jämlikhet, FM Arbo

4.3. Myndighetens jämställdhetsmål

4.3.1. *Formulera de mål ni har för verksamheten på lång sikt kopplat till de jämställdhetspolitiska målen.*

4.3.1.1 FM SI

Övergripande inriktning och långsiktiga mål för Försvarmakten fastställs årligen av ÖB i form av Försvarmaktens strategiska inriktningsdokument (FM SI). FM SI ligger till grund för Försvarmaktens planerings- och utvecklingsarbete. I dokumentet fastslås

Försvarsmaktens verksamhetsidé, vision och värdegrund. Dokumentet innehåller integrerade styrningar på jämställdhetsområdet. Målen i dokumentet är inriktade till sin karaktär och kopplas främst till jämställdhetspolitiskt mål om makt och inflytande samt till de operativa krav som Res. 1325 ställer på Försvarsmakten.

4.3.1.2 FM VP

Uppgifterna och målen i Försvarsmaktens Verksamhetsplan (FM VP) beskriver de olika centrala verksamhetsutövarnas uppgifter. Dessa omfattar både jämställdhetspolitiska målsättningar och integrering av ett genderperspektiv i verksamheten, till exempel att öka andelen kvinnor, samt att inkludera ett genderperspektiv på övningsverksamheten.

4.3.1.3 VU

Försvarsmaktens inriktning och verksamhet för jämställdhets- och jämlikhetsarbete styrs och regleras i Verksamhetsuppdrag (VU) där även ansvarsförhållanden tydliggörs. Aktiva åtgärder mot diskriminering och för att främja lika möjligheter oavsett diskrimineringsgrund enligt diskrimineringslagen återfinns här.

4.3.1.4 Militärstrategisk Doktrin (2012)

Doktrinen (MSD) syfte är att ”inrikta Försvarsmaktens verksamhet avseende analys, planering, genomförande och utvärdering av insatser samt att vara en referenspunkt för beslut på alla militära nivåer. Doktrinen nämner gender och inriktar sig på jämställdhetspolitiskt mål om makt och inflytande, där kvinnor bereds möjlighet att delta i säkerhetsarbete genom insats. Doktrinen kan också i en bredare, global bemärkelse sägas inrikta sig på målet om att motverka mäns våld mot kvinnor. Moraliska faktorer, god anda, materiel, interoperabilitet och påfrestningar i en konfliktsituation eller övning är alla områden som berörs i MSD och som hänger samman med personalstyrka, gruppdynamik och förmågeuppbyggnad – varav alla har beröringspunkter med jämställdhet, arbetsmiljö, heterogena gruppers leverans för att uppnå effekt samt representation och deltagande.

4.3.1.5 Försvarsmaktens styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014

I dokumentet återfinns mätbara mål för att öka antalet kvinnor totalt och antalet kvinnor på högre befattningar inom Försvarsmakten, avseende både civil och militär personal. Dokumentet, som är prolongerat till 31 dec 2015, baseras på den nationella handlingsplanen för Res. 1325 och på Diskrimineringslagen. Dokumentet innehåller ansvarsområden fördelade på centrala verksamhetsutövare och på OrgE.

4.3.1.6 SAMO FM – FMV 2015 (samordningsavtal avseende försvarslogistik)³¹

FMV ska beakta HFI i tidigt konceptskede i försvarslogistikplaneringen. Målbild på längre sikt/vision är att Försvarsmakten genom att integrera jämställdhetsperspektivet i arbete som rör fysisk arbetsmiljö och användbarhet, är att myndigheten uppfattas som mer tillgänglig,

³¹ FM2014-6942:4 14 & FMV11589-1:1.1 (Annex A) § A 4.8 Human Factors Integration (HFI) och användbarhet

inkluderande och trovärdig i sitt yrkesutövande. Att arbetsgivaren tillhandahåller en säker och fullgod fysisk arbetsmiljö till alla medarbetare syftar främst till att uppnå jämställdhetspolitiskt mål om makt och inflytande (genom möjlighet till deltagande och representation).

4.3.2. Vad för effekter (på lång sikt) vill vi se för kvinnor och män, pojkar och flickor, som berörs av er verksamhet?

Effekter på lång sikt för kvinnor och män, pojkar och flickor är att myndigheten genom sin interna uppbyggnad speglar samhällets sammansättning och ger en trovärdig bild hos svenska medborgare genom en jämställd organisation bestående av kvinnor och män. Ett påbörjat utvecklingsarbete avseende granskning av styr- och uppföljningsmekanismer, utbildning och försvarslogistik med fokus på fysisk arbetsmiljö och användbarhet är grunden för att Försvarsmakten kan fortsätta arbeta för att vara en förtroendeskapande myndighet såväl nationellt och som internationellt – dit kommer vi genom att vara kompetenta vid operationer och genom att vara en inkluderande arbetsgivare som visar att både kvinnor och män är delaktiga i freds- och säkerhetsarbete.

4.3.3. Hur kan effekterna kopplas till de jämställdhetspolitiska målen, vilket/vilka av målen?

Försvarsmaktens verksamhet innebär bl a militära operationer och det är också i sådana sammanhang som trovärdighet byggs upp. Effekter som fördjupat förtroende hos medborgarna kopplas främst till det jämställdhetspolitiska målet om makt och inflytande samt även mål om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. I insatssituationen har försvarsmaktsanställda möjlighet att delta och påverka samhället och det är i den situationen som Försvarsmakten ger en signaleffekt om att både kvinnor och män bidrar till operationer där Sverige medverkar, nationellt och internationellt. Analysen i ett operationsområde bör i enlighet med Res. 1325 bygga på en bred förståelse och konsultation med alla grupper i samhället. Detta för att få en bred och väl underbyggd kunskap för att kunna skapa bästa möjliga underlag till beslut. Globalt, liksom i Sverige, sker våld mot män i allmänhet på offentliga platser eller utanför hemmet av okänd förövare, medan kvinnor oftare drabbas av våld i nära relation. Avseende mäns våld mot kvinnor visar ett flertal rapporter på ett samband mellan att samhället befinner sig i en post-konfliktkontext och att nivån av våld i hemmet ligger på en förhöjd nivå jämfört med innan konflikten. I utvärderingen av kontexter med syfte att förutsäga ett kommande utbrott av väpnad konflikt används också våld i hemmet som en indikator, en s.k. early warning mechanism, av bl.a. FN för att mäta risken för utbrott av väpnad konflikt.

5. Arbetet med jämställdhetsintegrering i Försvarsmakten *Det här avsnittet ska beskriva hur myndigheten ska arbeta med jämställdhetsintegrering, och jämställdhet integrerat i den ordinarie kärnverksamheten hållbart och på lång sikt.*

Arbetet för jämställdhetsintegrering genomförs genom pågående och planerade aktiviteter under punkt 3. Utvecklingsarbetet som startade 2014 påbörjade kartläggning av

- ordinarie styr- och uppföljningsmekanismers innehåll avseende jämställdhet/gender
- vilka utbildningar som bör jämställdhetsintegreras eller synliggöra jämställdhet/gender som kursinnehåll
- nödvändiga styrningar i och utvecklingar av försvarslogistikutvecklingen och dess processer som behöver förstärkas och tydliggöras i syfte att uppnå en jämställd fysisk arbetsmiljö samt fokus på användbarhet av försvarsmateriel som ska vara säker, ändamålsenlig och effektiv

För att påbörja arbete med ovan nämnda kartläggning sökte Försvarsmakten medel från regeringens stimulansbidrag för JiM. Det finansiella stödet har Försvarsmakten använt för tre verksamhetsutvecklare/heltidstjänster som ansvarat för var sitt granskningsområde och i sina jämställdhetskartläggningar kommit med konkreta förslag till förändringar. Påbörjad förankring hos Försvarsmaktsaktörer inom styrning/uppföljning, utbildning och försvarslogistik har skett. Indikatorer tom år 2018 specificeras i matris nedan.

Egen satsning - Försvarsmakten har efter avslutad stimulansfinansiering för 2014 gjort två av tre heltidsanställningar permanenta för att skapa en tydlig kedja av aktörer på relevanta ledningar och staber inom Högkvarteret. Denna satsning visar på att det finns en uttalad vilja i myndigheten att genomföra ett förändringsarbete och en förståelse för ämnesområdets komplexitet.

Långsiktig förankring - Löpande förankring sker gentemot Försvarsmaktens stabschefsgrupp och Försvarsmaktens ledning genom föredragning vid chefsmöten samt gentemot högre chefer via Gender Coach-programmet. 2014 års verksamhetsutveckling ses som en grund för ett långsiktigt arbete mot vilket framtida åtgärder kan luta sig. Fördjupad förankring behöver fortsatt ske på koncernövergripande nivå gentemot främst Ledningsstaben i Försvarsmakten, samt avseende ansvariga för Högkvarterets interna likabehandlingsarbete i egenskap av eget förband.

Påbörjat arbete i linje med handlingsplanen - Visst arbete igångsattes hösten 2013. Jämställdhetsfrämjande åtgärder har from 2014 förts in i Försvarsmaktens VU som ett steg att jämställdhetsintegrera styrdokument. Utöver detta har representanter från Fö varit inbjudna vid ett flertal tillfällen (vid ett tillfälle Försvarsministern själv) att föreläsa om jämställdhet/gender för olika målgrupper inom Försvarsmakten. Vissa utbildningar för högre chefer vid MHS Karlberg inkluderar numera jämställdhet/jämlikhet i grundpaketet. Ytterligare arbete där integrering tydligt skett är att Indikatorsrapport för myndighetens implementering av Res. 1325, sedan 2014 hanteras i linjen av ordinarie aktörer för uppföljning och inte enbart av Insatschefens gender advisor. På liknande sätt ägs även arbetet med denna handlingsplan, samt en diskrimineringsenkät, av Ledningsstaben istället för av jämställdhetsstrateg med rådgivande funktion. HFI som koncept för att nå jämställdhet avseende fysisk arbetsmiljö och användbarhet är mer och mer etablerat i linjen via Produktionsledningen. Informationsstaben nyttjar i högre grad än tidigare kompetens inom jämställdhet/gender inför informationskampanjer.

Långsiktigt jämställdhetsarbete i myndigheten - Det arbete som beskrivs under punkt 3 är det jämställdhetsarbete som pågår idag. Detta långsiktiga arbete kommer att fördjupas efter 2014 års påbörjade utvecklingsarbete. Baserat på dessa kartläggningar kan myndigheten fortsätta ett långsiktigt jämställdhetsarbete (fram till 2018/19), men nu med ett tydligare stöd i ordinarie styrsystem. Årsindelningen och exemplen på arbetsområden är preliminära och kan komma att ändras med tanke på vad som är arbetsmässigt genomförbart och med tanke på vilka åtgärder som är möjliga att genomföra i närtid och vilka som kräver längre tid för planering och förankring.

2015

- Kartlägga behov för utbildning av samtliga nivåer i jämställdhet/likabehandling/gender (från grundutbildning till högre chefsutbildning)
- Framtagande av Handbok Gender – konkreta och praktiska anvisningar för befattningshavare för hur de implementerar gender vid militära övningar och operationer.
- Etablera mentorsprogram riktat mot bl a kvinnor (Våga vilja Vara Chef samt inom ramen för Chefsutvecklingsenheten)
- Uppföljning och revidering av styrdokument för jämställdhet och jämlikhet
- Revidering av Handlingsplan för jämställdhetsintegrering
- Nulägesanalys av jämställdhetsläget i FM enligt metoden 4R – representation, resurser, realia, realisera – samt av personalflöde från rekrytering till vidare karriär.
- Analys av diskrimineringsenkät
- Framtagande av handlingsplan för att öka andel kvinnor som är chefer

(följande punkter löper även vidare under kommande år)

- Gender Coach-program
- Seminarier för Kontaktperson Likabehandling, GFP, NOAK
- Lokala åtgärdsplaner upprättas av alla OrgE och följs upp av ansvariga chefer
- Användning av checklistor
- Användande av GFP, NOAK och Kontaktperson Likabehandling på OrgE
- Användande av GA och GFA befattningar vid militära övningar och operationer
- Integrering av ett genderperspektiv i planering, genomförande och rapportering av militära övningar och operationer
- Fortsatt omvärldsanalys av och samverkan med andra myndigheter och nordiska länders försvarsmakter
- Uppföljning i PPU-processen avseende OrgE arbete med likabehandling genom styrning i VU
- Projekt MER avseende öka andel kvinnor
- Uppföljning av handlingsplan för jämställdhetsintegrering
- Fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering av myndighetens års- och kvartalsredovisning inom CPU-processen

2016

- Lönekartläggning
- Översyn av trakasserihantering inom myndigheten
- Förbereda för införande av senior rådgivarbefattning inom gender/jämställdhet.

2017

- Diskrimineringsenkät
- Handbok likabehandling

2018

- Fastställd grund för system avseende jämställdhets-/gender-integrering inom styrning/uppföljning, utbildning och HFI/fysisk/arbetsmiljö och användbarhet.

5.1. Mål och styrning

5.1.1. *Beskriv hur ledningen är tydlig i direktiv, åtagande och ansvar när det gäller utvecklingsarbetet med jämställdhetsintegrering.*

Ledningen är tydlig i direktiv, åtagande och ansvar när det gäller utvecklingsarbetet med jämställdhetsintegrering, på så sätt att

- Styrningar avseende jämställdhet/gender skrivs in i ordinarie styrdokument för verksamheten och följs upp därefter.
- Åtgärder vidtas när uppföljning visar på positiva och negativa effekter, i form av spridning av kunskap och erfarenhet (lessons learned). För ett område som jämställdhet råder sakkunniga Forsvarsmaktens ledning att framförallt visa på positiva exempel i organisationen för att få bäst genomslag för frågan.
- Genderperspektiv säkerställs vid planering, genomförande och rapportering av militära operationer eller övningar.

5.1.2. *Beskriv hur uppdraget ska kommuniceras till organisationen (förankrad och kommunicerad plan).*

Arbetet med jämställdhetsintegrering kommuniceras till organisationen genom:

- Förankring av regeringsuppdraget hos högre chefer inom ramen för Forsvarsmaktens ledningsgrupps möte och genom Gender Coach programmet
- synliggörande av regeringsuppdraget och handlingsplanen på intranätet EMILIA
- presentation av regeringsuppdrag vid utbildningar och vid kontakt med chefer vid OrgE
- Förankring av regeringsuppdraget inom Ledningsstaben
- Genom informationspunkt hållen av Överbefälhavaren och andra aktörer ur Forsvarsmaktsledningen vid chefsmöten för signaleffekt av jämställdhetsintegreringens strategiska vikt för myndigheten

5.1.3. *Beskriv hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska följas upp - Beskriv organiseringen och ansvarsfördelningen för arbetet med jämställdhetsintegrering, och den löpande arbetsgången.*

En av prioriteringarna i arbetet med jämställdhetsintegrering är att stärka uppföljningsmekanismer, vilket även kommer att förbättra möjligheterna att följa jämställdhetsutvecklingen på koncernnivå. Detta kommer bl.a. att ske genom myndighetens årsredovisningar, i vilket jämställdhetsperspektivet stärks. Denna uppföljning genomförs av ordinarie aktörer i linjen.

Jämställdhetsintegreringen kommer även att följas upp i en egen, mer detaljerad återrapportering årligen. De mål och indikatorer som tillämpas vid denna uppföljning beskrivs i separat planeringsdokument (se beskrivning under punkt 6). Förutom en kvantitativ mätning kommer återrapporteringen att innehålla en kvalitativ analys och nulägesbeskrivning.

Uppföljning av arbete med jämställdhetsintegrering koordineras enligt styrning i Försvarens Arbetsordning (ArbO) av Ledningsstaben (LEDS PLAN EK U/A) men koordineras med stöd av jämställdhetsstrateg och verksamhetsutvecklare vid Personalstaben. Samverkan mellan de två staberna har som syfte att skapa förankring men även att säkra att genomförande aktörer inte ensamma utför åiterrapporteringen.

Avseende löpande rapportering rapporterar sedan början av 2015 en av verksamhetsutvecklarna för jämställdhetsintegrering (inom utbildning och HFI) till Produktionschefen och samordnas av jämställdhetsstrateg vid Personalstaben (avseende JiM). Den andra verksamhetsutvecklaren för jämställdhetsintegrering (styr- och uppföljningsmekanismer) rapporterar till Personaldirektören och samordnas av jämställdhetsstrateg vid Personalstaben (avseende JiM). Både verksamhetsutvecklaren och strategen vid Personalstaben utgör sakområdesstöd till chefen för Ledningsstaben. Verksamhetsutvecklaren inom Produktionsledningen utgör sakområdesstöd till Produktionschefen. Förutom samverkan gentemot jämställdhetsstrateg sker även tät samverkan med Gender Advisor vid insatsledningen. Åiterrapportering från Personalstaben sker löpande gentemot chefen för Ledningsstaben och Generaldirektören samt i samband med årsredovisning gentemot Försvarensledningen.

Ansvar för implementeringen av handlingsplanen ligger på FML. FML har ett ansvar att inom sina staber/ledningar underlätta för verksamhetsutvecklarna att få information om och tillgång till fora/besluts-/utvecklings-/arbetsgrupper för myndighetens verksamhetsplanering och uppföljning.

Vad gäller jämställdhetsarbete utanför regeringsuppdraget beskrivs chefers ansvar för att implementera och följa upp i ordinarie styrmekanismer (FM SI, FM VP, VU, Försvarens Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet). Arbetet följs upp i linjen och av Försvarens centrala samverkansgrupper (med ATO). I samband med centrala samverkansgruppers möten ska Checklisten inför beredning och beslut alltid tillämpas i centrala beslut. I varje beslutsunderlag i central samverkansgrupp ska framgå i protokoll vad resultatet/analysen efter checklistans användande var.

5.2. **Kunskap och utbildning** *Beskriv planen för vilken kompetens medarbetarna behöver för att utföra sitt uppdrag med jämställdhetsintegrering, samt hur ni långsiktigt sörjer för kunskap och kompetens för fortsatt utveckling*

Jämställdhetsintegrering är en form av verksamhetsutveckling och förutsätter någon form av värdegrundsförändring och medvetandehöjande insatser, därför utgör utbildning en stor pusselbit i förändringsarbetet. Delar av försvarensledningen har medverkat/medverkar i Gender Coach programmet 2013-2014 och 2015-2017. Chefer med personalansvar inom myndigheten behöver fördjupad utbildning genom en enhetlig påbyggnadsutbildning för chefer. Sådana finns i olika former men fler behöver få denna utbildning. Medarbetare behöver en grundläggande utbildning i jämställdhet, värdegrund och uppförandekod, vilket behöver börja redan vid första introduktionsträffen för nyanställda/nya rekryter. Detta görs i viss omfattning under den militära grundutbildningen.

I dagsläget finns tre huvudsakliga jämställdhetsutbildningar inom Försvarmakten som genomförs vid Militärhögskolan Karlberg i Stockholm: Likabehandlingsutbildning, Utbildning för Kontaktperson Likabehandling och Jämställdhetsintegrering för chefer. Swedint och NCGM genomför utbildning avseende Res. 1325.

Dessa utbildningar behöver kvalitetssäkras avseende utbildningsinnehåll och i möjligaste mån föras in tydligare i linjen. På sikt bör inte särskilda utbildningar behöva genomföras utan ett genderperspektiv ska ingå inom ramen för de utbildningar som anställda i Försvarmakten genomgår (från grundutbildning till Officersprogram samt även chefsutbildningar som riktar sig mot både civil och militär personal). I dagsläget har utbildningspass om jämställdhet/jämlikhet synliggjorts på chefskurser på olika nivåer, styrning utgår i VU om ska-krav för chefer att delta i två dagars likabehandlingsutbildning samt ett uppdrag har givits Militärhögskolan Karlberg att jämställdhetsintegrera sin utbildning.

Av vikt är att Officersprogrammet, Specialistofficersutbildning, stabsutbildningar och övriga chefsutbildningar på en miniminivå innehåller block om jämställdhet/gender och på sikt jämställdhetsintegreras i sin helhet. Kartläggning av kursinnehåll har påbörjats 2014-2015 av Försvarmakten och FHS. P.g.a. omfattande avsaknad av jämställdhets-/genderperspektiv på dessa utbildningar väntas ett stort arbete avseende integrering.

5.3. Metoder och arbetssätt

5.3.1. *Beskriv vilka metoder och arbetssätt myndigheten ska använda för att uppnå målen med jämställdhetsintegrering.*

Försvarmakten behöver kontinuerlig uppföljning av området jämställdhet/Res. 1325 inom ramen för ordinarie uppföljningssystem. Metoden programlogik/Logical Framework Approach används av OrgE för upprättande av lokala åtgärdsplaner för jämställdhet och av chefer som deltar i Gender Coach programmet. Metoden används också i uppföljningen av denna handlingsplan.

5.3.2. *Beskriv hur ni ska ta tillvara tidigare erfarenheter och tidigare arbete med jämställdhet(sintegrering).*

Det finns en vilja till förändring och stöd för frågan i myndighetsledningen. Gentemot OrgE kommuniceras denna vilja främst genom VU som i större utsträckning än tidigare from 2014 lyfter fram jämställdhetsintegrering som ett strategiskt viktigt område. Förutom ledningens viljeinriktning och konkretisering gentemot OrgE genom uppdrag i VU, så är det som krävs för att skapa långsiktig förändring att skapa enhetlighet i styrande dokument, uppföljnings- och utbildningssystemet samt inom försvarslogistiken. Med stöd i ordinarie system kan genomförda och pågående åtgärder, som i sig är riktade åt ett bra håll men som till viss mån fortfarande saknar en förankring och grund i ordinarie planerings-, utbildnings- och uppföljningssystem, få större genomslag och trovärdighet och integreras i verksamheten. Jämställdhetsintegrering har påbörjats genom de åtgärder som beskrivs under punkt 3.1 och punkt 5 - påbörjat arbete i linjen.

5.3.3. *Beskriv hur ni tar fram och använder könsuppdelad statistik.*

Statistik framtas via JÄMIX- och AVI-mätning av Nyckeltalsinstitutet, vid Försvarensmakterns Årsredovisning samt genom indikatorrapportering gentemot Nationella Handlingsplanen för 1325. Alla personalkategorier kan uppdelas på kön, och statistiken blir tydligare i takt med att administrationssystemet PRIO utvecklas. Under 2013 påbörjades ett arbete med att fördjupa månatliga lägesrapporter som tas fram av statistiker inom myndigheten. Förutom enbart numerär rapportering följs denna av skriftlig analys kring flöden och tendenser. En Indikatorrapportering för Res. 1325 från myndigheten till regeringskansliet ägde också rum för första gången 2013 och kommer att lägga grunden för att kontinuerligt och årligt uppföljningsarbete av överenskomna indikatorer och därmed också åtgärder knutna till utvecklingsmöjligheter.

5.4. Stöd och samordning

5.4.1. *Beskriv samordning av arbetet med jämställdhetsintegrering på myndigheten.*

Det finns fyra huvudsakliga handläggare inom området jämställdhet och Res. 1325 inom Försvarensmakterns Högkvarter. Två sitter på Personalstaben med rådgivande funktion åt Ledningsstaben. En återfinns inom Produktionsledningen med rådgivande funktion till Produktionschefen. En är gender advisor vid Insatsledningen med rådgivande funktion åt Insatschefen vid Insatsledningen. Vid HR C finns två jämställdhets- och jämlikhetsspecialister, vid Militärhögskolan Karlberg finns en kurschef för likabehandling, och vid NCGM återfinns ett tio-tal medarbetare från Sverige och övriga Norden. Handläggarna träffas ca 4 gånger om året i forumet Samverkansgrupp gender/jämställdhet för uppdatering inom respektive område. Utöver denna samverkansgrupp finns FMJ (se punkt 3.2.1.1.1-f). Chefers ansvar för jämställdhetsarbete framgår av ArbO, FM SI, FM VP och VU.

5.4.2. *Beskriv hur ni tillgodoser stöd, rådgivning och inspiration samt deltar i erfarenhetsutbyten*

- Försvarensmakterns högre chefer deltar i Gender Coach programmet.
- Försvarensmakterns sakkunniga inom området deltar i seminarier, kompetenshöjande utbildningar och nätverk utanför myndigheten.
- Försvarensmaktern tar hjälp av det av regeringen utsedda expertstödet från Göteborgs universitet.
- Samverkansrådet för jämställdhet och jämlikhet.
- Nordefco working group for gender equality and diversity.
- Nordefco working group for Res. 1325.
- Nationella samverkansforumet för Res. 1325 (koordineras av Folke Bernadotteakademin).
- Genderforcesamarbetet.
- Myndighetsnätverk inom ramen för JiM.

- Remissinstans vid konsultation avseende revidering av regeringens nationella handlingsplan för 1325.

6. Aktivitetsplan 2015-2018

Aktivitetsplanen beskriver inriktningen av arbetet med handlingsplanen under 2015-2018. En mer detaljerad plan, med årliga resultatmål och detaljerade indikatorer för uppföljning av målen är framtagen av Personalstaben under ledning av HR-strateg jämställdhet/jämlikhet och Verksamhetsutvecklare jämställdhetsintegrering. Dokumentet, som består av en ingående matris enligt programlogik-metoden, kommer att fungera som ett levande planerings- och uppföljningsverktyg och bifogas därmed inte denna handlingsplan.

| | Effekt/målbild | Resultat/mål 2015-2018 | Indikatorer | Aktivitet | Resurser |
|-----|---|---|--|---|--|
| 6.1 | <p><i>Effekt/mål (avsnitt 4.1)</i></p> <p>Genom att integrera jämställdhetsperspektivet i ordinarie styr- och uppföljningsmekanismer uppfattas FM som trovärdig, av både kvinnor och män, i sitt yrkesutövande. Insats nationellt och internationellt, kan genomföras med ett tydligt jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsintegreringen stärker FM:s attraktion /rekryteringsförmåga, FM:s arbete för att behålla medarbetare och myndighetens varumärke.</p> | <p><i>Beskriv vad ni vill se för resultat efter insatser 2014, med tydlig koppling till effekter på lång sikt och de jämställdhetspolitiska målen. (Steg mot målet)</i></p> <p><i>Beskriv hur resultaten ska omvandlas till bestående effekter (hur de blir del av ordinarie verksamhet, verksamhetsplan, beslut, genomförande, etc.) Gör gärna koppling till delar i avsnitt 5.</i></p> <p>Resultat 2015-18:</p> <p>a. Samtliga styr- och uppföljningsmekanismer av vikt för FM:s verksamhet är</p> | <p><i>Beskriv hur ni vet att ni nått resultatet (hur mäter ni?).</i></p> <p>Indikatorer</p> <p>a. vilka styrdokument har kartlagts och granskats;</p> <p>b. vilket förankringsarbete gentemot FM:s ordinarie aktörer inom styrning har inletts?</p> <p>c. Särskild uppföljning av implementeringen av ett urval av styrningar och uppföljningsmekanismer.</p> | <p><i>Beskriv vad det är som ska göras – var konkreta, gör tydlig koppling till effekter och resultat.</i></p> <p>Aktiviteter</p> <p>a. Fortsatt bevakning/granskning av styr- och uppföljningsmekanismer ur ett jämställdhetsperspektiv.³²</p> <p>b. Dialog med och förankring av jämställdhetsperspektiv hos ordinarie styraktörer och verksamhetsplanerare.</p> <p>c. Mätresultat från Nyckeltalsinstitutet (JÄMIX, AVI) och Diskrimineringsenkät integreras i ordinarie uppföljningssystem.</p> | <p><i>Beskriv vad för resurser som krävs för aktiviteten (personal, tid och pengar), eventuellt behov av att ta in extern resurs.</i></p> <p>1 verksamhetsutvecklare (100 %) för jämställdhetsintegrering av styr- och</p> |

³² De som granskats är: FM:s strategiska inriktning, FM Verksamhetsplan, Verksamhetsuppdrag, styrdokument för materielanskaffning, FM:s styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-14, Handbok Gender, FM PersI, FM ArbI, FM ArbO, SOFI INT, Insatschefens SOP samt övriga identifierade, relevanta dokument. Kommande som granskas löpande eller på engångsbasis är: Militärstrategisk Doktrin, Operativ Doktrin, FM:s strategiska inriktning, FM Verksamhetsplan, Verksamhetsuppdrag, styrdokument för materielanskaffning, FM:s styrdokument för jämställdhet och jämlikhet, FM ArbO, relevanta reglementen, Författningssamlingar (FFS) och Interna Bestämmelser (FIB) samt övriga identifierade, relevanta dokument.

(MLI)

| | | | | | |
|-----|---|---|--|---|--------------------------------|
| | <p>Jämställdhetsintegrerad styrning och uppföljning är en förutsättning för att en organisation ska bygga en jämställd basorganisation. Denna bottenplatta är en nödvändig grund för FM att stå på i sitt fortsatta arbete för jämställdhet/1325. Detta i sin tur gör att ett långsiktigt arbete tar vid under åren 2015-2018 så att jämställdhet även därefter fortsätter integreras i ordinarie styr- och uppföljningssystem.</p> | <p>kvalitetssäkrade ur ett jämställdhetsperspektiv.</p> <p>b. Ägandeskap bland chefer för jämställdhetsintegrering.</p> <p>c. Systembeskrivning av jämställdhet inom ramen för styr- och uppföljningsmekanismer på olika nivåer.</p> <p>Bestående effekter av resultatet är att med jämställdhetsintegrerade styrdokument, så kan ett förbättrat arbete genomföras på Högkvarterns- och OrgE-nivå och kopplingar göras mellan styrning, implementerad verksamhet och effekt.</p> | <p>d. vilka revideringsförslag har presenterats och accepterats?</p> | <p>d. Identifierade reviderings- och förvaltningsförslag:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Översyn av kvantitativa mål enligt FM Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014 - Förbereda för införande av befattning senior rådgivare gender/jämställdhet. - Förbereda för införande i styrande dokument om arbetsbeskrivning för kontaktperson likabehandling. - Bevakning av linjehantering av jämställdhetsintegrerad VU. <p>e. Omvärldsanalys av Polismyndighetens och vid behov andra svenska myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering</p> <p>f. Omvärldsanalys av Kanadas försvarsmakts arbete med jämställdhetsintegrering</p> | <p>uppföljningsmekanismer.</p> |
| 6.2 | Genom att integrera jämställdhetsperspektivet i | Resultat 2015-2018: | Indikatorer för verksamhetsutvecklingen 2015- | Aktiviteter | Resurs Samverkan |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| <p>ordinarie styrmekanismer med inverkan på FM utbildningar, uppfattas FM som trovärdig, av både kvinnor och män, i sitt yrkesutövande. Insats nationellt och internationellt, kan genomföras med ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsintegreringen stärker FM:s attraktion/rekryteringsförmåga, arbete för att behålla medarbetare och myndighetens varumärke.</p> <p>Ett målmedvetet arbete för att jämställdhetsintegrera FM utbildningar stärker myndighetens legitimitet genom att myndighetens värdegrund upplevs som en förebild vad gäller personal- och chefsutveckling. En basorganisation bestående av jämställdhets- och likabehandlingsmedvetna medarbetare och chefer gör även</p> | <p>a. FM utbildningar (inom och utom den egna myndigheten) är kartlagda och kvalitetssäkrade ur ett jämställdhetsperspektiv.</p> <p>b. Skolchefer, kurschefer, instruktörer på skolor/centra har förmåga att integrera jämställdhets/genderperspektiv på utbildningar.</p> <p>c. Konceptuell progression av jämställdhet inom ramen för utbildningar på olika nivåer, baserat på resultat av jämställdhetsöversyn av utbildningsinnehållet.</p> <p>Bestående effekter av resultatet är att med tydliga utbildningspaket som bas så kan ett förbättrat arbete genomföras på OrgE och HKV-nivå eftersom</p> | <p>2018</p> <p>a. Vilka utbildningar har kartlagts och vilka revideringsförslag har presenterats?</p> <p>b. Vilken förmåga har skolchefer, kurschefer, instruktörer att på grundläggande nivå jämställdhetsintegrera utbildningar.</p> <p>c. Vilket chefsstöd finns för att jämställdhetsintegrera utbildningar?</p> | <p>a. Översyn av utbildningar³³ och åtgärdsförslag om hur kursplaner och utbildningsmoment kan jämställdhetsintegreras.</p> <p>b. Skolchefer, kurschefer, instruktörer genomgår utbildning i jämställdhet.</p> <p>c. FM:s ledning går Gender Coach program</p> | <p>mellan PROD UTB JiF, INSL GA, PERSS, NCGM, HR C, MHS K samt MHS H.</p> |
|--|--|--|---|---|

³³ Grundläggande Militär Utbildning, Kompletterande Militär Utbildning, sammanhållna Stabsutbildningar, Officersutbildningar (även Specialistofficer), Chefs-/ledarskap-/management-utbildningar, Insatsutbildningar, jämställdhetsutbildningar att genomföra enligt VU (se punkt 5.2), introduktionsutbildningar för nyanställda (civil såväl som militär personal), Hemvärnsutbildning, Utbildning av armé, flyg och marin materielgrupper samt materielansvariga inom PROD

| | | | | | |
|-----|---|--|---|---|---|
| | att ett genderperspektiv kan appliceras vid insatsplaneringen vilket stärker den operativa förmågan. | jämställdhetskunskap kontinuerligt integreras i hela organisationen. | | | |
| 6.3 | <p>Genom att integrera jämställdhetsperspektivet i ordinarie styrmekanismer avseende fysisk arbetsmiljö och användbarhet uppfattas FM som trovärdig, av både kvinnor och män, i sitt yrkesutövande. Insats nationellt och internationellt, kan genomföras med ett tydligt jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsintegreringen stärker FM:s attraktion/rekryteringsförmåga, arbete för att behålla medarbetare och myndighetens varumärke.</p> <p><i>FM:s åtagande är gentemot hela befolkningen i ett insatsområde, i Sverige och utomlands. Ett målmedvetet arbete för att jämställdhetsintegrera fysisk arbetsmiljö och användbarhet stärker myndighetens legitimitet genom att myndighetens värdegrund</i></p> | <p>Resultat 2015-2018:</p> <p>a. Områden som rör fysisk arbetsmiljö/ användbarhet/ HFI av vikt för FM:s verksamhet är kvalitetssäkrade ur ett jämställdhetsperspektiv.</p> <p>b. Nödvändiga mer kortsiktiga resultatleveranser för möjliggörande av långsiktigt etablerat arbete för fysisk arbetsmiljö/ användbarhet/ HFI till förmån för alla anställdas, såväl kvinnor som män, möjlighet att uppnå sin fulla potential att verka för Sveriges säkerhet.</p> <p>Prio 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samtliga arenor förstår, accepterar, implementerar HFI koncept - Stödja prioritering för | <p>Indikatorer</p> <p>a. Vilka områden rörande fysisk arbetsmiljö/ användbarhet/ HFI har kartlagts och granskats;</p> <p>b. Vilka utvecklingsbehov har presenterats och påbörjats arbete med?</p> <p>c. vilket förankringsarbete gentemot FM:s ordinarie aktörer inom fysisk arbetsmiljö/ användbarhet/ HFI har inletts?</p> | <p>Aktiviteter</p> <p>a. Översyn av områden som rör fysisk arbetsmiljö/ användbarhet/ HFI</p> <p>b. Identifierade utvecklingsbehov</p> <p>Prio 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utbildning av chefer om max 2 h - Handbok (FMV) - Instruktion - IT-stöd - Riskanalys & Rapportsystem (ekonomi, erfarenhetsåtermatning & rapporteringsvägar) - Följa krav genom processen - System för 1 – 3 referensprojekt på respektive arena för HFI (år 1-2) <p>c. Förankra och etablera uppföljning och analysarbete.</p> <p>Prio 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Löpande utvärderande analys. | <p>Resurser</p> <p>Prio 1. PROD- ledarMOATes tledare JiF-PROD</p> <p>Prio 2. SÄKOF</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|--|---|---|
| | <p><i>upplevs som en förebild avseende en inkluderande och säker arbetsplats.</i></p> <p><i>En basorganisation vars samtliga materielbrukare, såväl kvinnor som män, är rustade med rätt utrustning, skapar förutsättningar för kvinnor och män att bidra med sin fulla potential vid insats och övning, höjer säkerheten, stärker den operativa förmågan vid insats, behåller militär personal och attraherar kunnig personal.</i></p> | <p>integration: krav i beställning, krav i förmågedokument, erfarenhetsåtermatning från personal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förbättra arbete och ökad förståelse för HFI som koncept på SC-nivå, AVD-chefsnivå, leverantören och hos processägare för utprovning och evaluering. - Ökad internationell samverkan för effektivare integrering och interoperabilitet <p>Prio 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förbättra identifieringen av vilken befintlig mtrl som är problematisk <p>Prio 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Underlättar signalering till industrin om framtida vägval för FM med HFI - Utvecklar interna signaleffekter om vikten av konceptet HFI för att skapa bästa förutsättningar för | | <ul style="list-style-type: none"> - Nätverk nationellt och internationellt med fokus på HF/HFI/MTO <p>Prio 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Införande i VU - IT-stöd med projekt ”need to know” - HFI-Specifikationssystem | <p>Arbetsmiljöansvarig på OrgE, operativ och strategisk nivå Utbildare/instruktörer</p> <p>Prio 3. TeknikerFörrådspersonalGS/OF/OR NOAK</p> |
|--|---|---|--|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|-----------------------|
| | | <p>personalen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Möjliggör systematisk återkoppling från samhället <p>Bestående effekter av resultatet är att med en jämställdhetsintegrering av områden rör fysisk arbetsmiljö och användbarhet/HFI så kan välgrundade beslut fattas genom HFI, interoperabiliteten stärkas, förmågebehov och personalbehov för utprovning identifieras.</p> | | | |
| Medverkan i Nätverksträffar/Utbildningar samordnade med övriga myndigheter som har detta regeringsuppdrag | | | | | |
| 6.4 | Ökad kunskap jämställdhetsintegrering; hitta samverkansytor. | Informationsutbyte/omvärlds-analys kring jämställdhet | Nätverksträffar med myndig-heter (sakkunniga och chefer) | Personella resurser (tid) | |
| 7. Plan för spridningsinsatser 2015-18 | | | | | |
| <i>I uppdraget ingår att lärdomar från utvecklingsarbetet med jämställdhetsintegrering ska spridas till andra (främst myndigheter) och bidra till utveckling av deras verksamheter.</i> | | | | | |
| | Mål och målgrupp | Samverkan | Aktivitet | Resurser | Kostnad |
| 7.1 | <p>Vad är målet och vilken är målgruppen för spridningsinsatsen.</p> <p>Målet är att genom extern kommunikation om FM:s</p> | <p>Vilka samverkar i spridningsinsatsen.</p> <p>Internt: FM högre chefer samt sakkunniga jämställdhet/1325.</p> | <p>Beskriv insatsen: var, när och hur.</p> <p>Medverkan Almedalen 2015-2018</p> | <p>Beskriv vilka resurser som krävs i form av tid och pengar.</p> <p>Deltagande enligt ordinarie linjeuppdrag. Deltagande sakkunnig</p> | Från budget i linjen. |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| resultat pådriva internprocess för jämställdhetsintegrering <i>Målgrupp:</i> chefer internt <i>Målgrupp:</i> myndigheter, civila samhället-organisationer, kommun och landsting. | Externt: ex UD, FÖ Göteborgs universitet, övriga myndigheter i JiM. | | jämställdhet/gender samt högre chefer ur FM:s ledning. | |
|--|---|--|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| 8. 2014 totalt (ansökt)använt belopp (stimulansmedel) | | (2 280 000 SEK) 2 034 917 SEK |
|--|--|---|



9. Samverkan 2015-18 *Beskriv eventuell samverkan med andra aktörer i arbetet*

- Samverkan/omvärldsanalys med Polismyndigheten, FBA, MSB, FMV, FHS.
- Samverkan inom ramen för JiM med övriga deltagande myndigheter genom nätverksträffar på handläggarnivå och genom möten för Generaldirektören och berörda ministrar vid UD och F.
- Samverkan med ATO och Försvarsmaktens huvudskyddsombud
- Samverkan med Göteborgs universitet (Nationella sekretariatet för genusforskning).

10. SWOT-analys för arbetet 2015-18 *Beskriv förutsättningarna för det arbete som planeras utföras framåt med fokus på hållbarhet*

Problemformulering

Även om Försvarsmaktens sakkunniga inom jämställdhet förordar en framåtblickande syn och gärna undviker att tala om strukturella utmaningar som problem, så har myndigheten inom ramen för regeringsuppdraget blivit rådd att med ord beskriva grundorsaken till ”problemet” som jämställdhetsintegreringen behöver åtgärda. Jämställdhet uppfattas som en ”mjuk” fråga som står i motsatsförhållande till en effektiv krigsmakt. Hur kombinerar västvärldens försvarsmakter på ett trovärdigt sätt krav och önskan om en inkluderande arbetsmiljö med föreställningar om maskulinitetsnormer för att skapa en effektiv krigsapparat? Nästa problematik uppstår på aktörsnivå där ledarskap av tradition förknippas med manliga egenskaper och kvinnor som chefer eller officerare således enbart pga kön faller utanför normen. Dessa två grundproblem är på en sådan övergripande nivå att de flesta inom myndigheten inte tänker på dem till vardags, alternativt anser dem spela liten roll. För att arbeta med långsiktiga åtgärder behöver jämställdhet/gender synliggöras i ordinarie styr- och uppföljningssystem, utbildning och i arbete avseende fysisk arbetsmiljö och användbarhet. Detta behöver ske i hela linjen avseende grundrekrytering, karriärvägar (för både civil och militär personal) och implementering av genderperspektiv vid operationer och övningar.

10.1. Styrkor

Det finns en stark vilja från högre ledning att arbeta med jämställdhet/gender, sakkunniga handläggare centralt och kontaktpersoner på OrgE samt en begynnande förståelse i organisationen för att skapa en inkluderande arbetsmiljö för såväl kvinnor som män. Utökad personalstyrka avseende jämställdhetsintegrering samt dessas strategiska placering medför stor förändringspotential av myndighetens arbete. Arbetet med att skapa rammar och grundfundament för arbetet, genom t.ex. granskning av styr- och uppföljningsmekanismer, har hittills varit framgångsrikt. Det ger en god grund för kommande implementering.

(MLI)

10.2. Svagheter (inkludera en plan för hur ni ska hantera dessa)

- Framförallt uppföljning avseende jämställdhet behöver alltså integreras i linjen i högre grad. Detta bör ske från Ledningsstaben i form av en senior rådgivarbefattning. Denna skulle inrikta, leda och samordna uppföljningsarbete avseende Försvarsmaktens arbete med gender och jämställdhet från rätt nivå. I vissa fall nås stor framgång och i andra fall upptäcker verksamhetsutvecklarna otillräckliga styr- och uppföljningsmekanismer som myndigheten utan sakkunnigt stöd inte själv tar tag i. Det kan för att konkretisera röra sig om nyligen uppdaterade dokument där ”chefen” ständigt hänvisas till som ”han”, vilket innebär att jämställdhetsintegrering av texter i vissa fall förhåller sig på en mycket låg nivå. Att myndighetens ordinarie aktörer som är ägare av dessa dokument inte självmant hanterar sådant utan att en enskild verksamhetsutvecklare inom jämställdhetsintegrering ska behöva åtgärda sådana grundläggande brister är allvarligt, och visar på att det finns mer att göra avseende förankring och medvetandehöjande utbildningar på mellanchefernivå.

Planen för att hantera svagheten är att redovisa sådana konkreta exempel för Försvarsmaktens ledning samt komma med rekommendation om att chefer som går Gender coach-program som del av programmet genomför förankringsarbete på sina respektive staber/ledningar.

- Jämställdhet-/genderområdet är idag mycket beroende av de personer som besitter kompetensen och verksamhetskänndomen som krävs för att arbeta med det. Detta riskerar att göra verksamhetsutvecklingen personberoende.

Plan för att hantera svagheten är att så långt som det går etablera och institutionalisera arbetet för jämställdhets-/genderintegrering i linjen genom dels framtagande av koncept för området, vision på lång sikt samt fortsatt utbildning av medarbetare och chefer.

- Ledningen ser de stora dragen i vikten av jämställdhetsintegrering, men jämställdhetshandläggare och ledning behöver – gentemot OrgE - förtydliga länken mellan varför en mängd ”små”/lokala förbättrande insatser inom värdegrunds- och likabehandlingsområdet samverkar och syftar gentemot ett större mål om förbättrad jämställdhet.

Plan att hantera svagheten är att inom ramen för VU och nytt Försvarsmaktens styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2015-2017 påvisa kopplingar mellan lokala åtgärder och större mål/visioner om jämställdhet, att föra in jämställdhets- och genderperspektiven i ordinarie verksamhetsuppdrag och övriga styrande dokument samt påvisa vikten av högre chefers uppföljningsansvar för att löpande utvärdera och långsiktigt kvalitetssäkra arbete för jämställdhetsintegrering.

- Försvarsmaktens interna kultur behöver öppnas upp för en större mångfald på arbetsplatsen – i detta värdegrundsarbete ska Försvarsmakten bygga på de goda delarna av Försvarsmaktens inkluderande gemenskap (tillit till närmsta chef,

kamratskap, laganda osv) men utöka bilden av vilka som kan inkluderas i ”laget”, bl.a. genom att använda begrepp som normkritik och maskulinitetsnorm.

Plan att fortsätta föra dialog med och utbilda medarbetare genom kurser på Militärhögskolan Karlberg, NCGM samt genom workshops vid OrgE och vid centrala chefs-, HR- och personalförsörjningskonferenser.

10.3. Möjligheter

Utvecklingsarbete avseende styrning- och uppföljning, utbildning och en jämställd fysisk arbetsmiljö och användbarhet skapar verkliga förutsättningar för jämställdhetsintegrering. Möjligheter finns att tydligare föra in lång- och kortsiktiga formuleringar i styrning avseende jämställdhet och gender i styrande dokument. Möjlighet finns att Forsvarsmaktens ledning som deltar i Gender Coach programmet 2015-17 aktivt arbetar med koncept avseende gender och jämställdhet och därmed får ett tydligt ägandeskap av frågorna. Omställningen från internationella operationer till det nationella försvaret öppnar upp för en diskussion kring vad ett genderperspektiv innebär för både det militära och civila försvaret av Sverige. Denna diskussion kommer att visa på kopplingar mellan en jämställd organisation, med en jämställdhetsintegrerad personalförsörjning, och förmågan att skapa säkerhet för både kvinnor och män. JiM-arbetet har sedan tidigare slagit fast att gender är en kontextuell förmåga som alltså kan appliceras oberoende av sammanhang (fast med olika utfall), och arbetet ligger därmed i linje med omställningen som myndigheten genomgår.

10.4. Hot (*inkludera en plan för hur ni ska hantera dessa*)

- Militär upprustning pga. säkerhetsläget i närområdet och därmed nedprioritering av långsiktiga mål rörande jämställdhet/gender.
Grunden till Sveriges samlade försvarsvilja måste finnas hos alla medborgare, män som kvinnor. Detta ställer krav på Forsvarsmakten att vara en inkluderande och väl förankrad organisation, som uppfattas som trovärdig och handlingskraftig. Plan för att hantera hotet är att tydligt framföra vikten av långsiktighet för att dels uppfylla mandat om säkerhet för såväl kvinnor som män samt vikten av att uppfylla rekryteringsnivåer och påvisa hur jämställdhet är en faktor som bidrar till en grundplatta med en personalförsörd försvarsmakt. MSD lyfter fram personalen som grunden till krigsförmågan som sedan stötts av materiella och organisatoriska system.
- Avsaknad av avdelad personalresurs för JiF-utbildning, då tjänsten inte har förlängts. Arbetet kommer ej att gå lika snabbt som övriga två områden enligt handlingsplanen. Området utbildning är svårfattligt och ett av de viktigaste områdena att jämställdhetsintegrera. Planen är att området ligger på bevakning av Produktionsledningens verksamhetsutvecklare JiF, Personalstabens jämställdhetsstrateg och Personalstabens verksamhetsutvecklare JiF, GA, NCGM, HR C, MHS K, MHS H och FHS. Annan plan är att Forsvarsmakten tillser att tredje personell resurs åter tillsätts för JiF PROD Utbildning.

- Försvarsbeslut 2015 och litet fokus på jämställdhetsintegrering/gender.
Plan för att hantera hotet är att finna vägar inom ramen för värdegrunds-, attraktions-, personalförsörjnings- eller arbetsmiljöområdet samt basera inriktningen på Nationella Handlingsplanen för 1325 samt den bredare jämställdhetspolitiska inriktningen från regeringen, diskrimineringslagstiftning och myndighetens strävan efter att vara en attraktiv arbetsgivare.

11. En kort sammanfattning av arbetet med jämställdhetsintegrering 2015-2018

Försvarsmaktens vision avseende jämställdhet är att

Försvarsmaktens personal ska verka i en jämställd organisation där kvinnor och män kan utvecklas och bidra med sin fulla potential till Försvarsmaktens operativa förmåga.

Försvarsmaktens inriktning är att

Försvarsmaktens jämställdhetsintegrering och implementering av resolution 1325 bidrar till att nå regeringens politiska målsättningar och är ett efterfrågat förhållningssätt och en metod nationellt och internationellt.

Försvarsmakten arbetar med strategin jämställdhetsintegrering för att uppnå förbättrad kvantitativ och kvalitativ jämställdhet. Ledningen har utifrån lagstiftning, rekryteringsbehov och insatsbehov identifierat följande tre perspektiv:

- Ett rättighetsperspektiv utifrån Sveriges jämställdhetspolitiska mål och mänskliga rättigheter. Rätten att påverka och vara delaktig i samhället samt att ha tillgång till makt och inflytande kan ses som grunden för en nationalstats upprätthållande och legitimitet. Vid planering och genomförande av operationer medför perspektivet att mänskliga rättigheter säkras för såväl kvinnor och män, pojkar och flickor.
- Personalförsörjningsperspektivet bidrar till Försvarsmaktens förmågeuppbyggnad, breddar rekryteringsbasen och skapar en position som attraktiv arbetsgivare. Kvinnor och män utvecklas inom alla områden och på alla nivåer för att skapa en trovärdighet – nationellt och internationellt.
- Operativa förmågeperspektivet förstärks i och med att organisationen rekryterar de mest lämpade ur ett brett urval. Förmåga i det här avseendet refererar till människors kapacitet att prestera och/ eller bedriva verksamhet samt agera grundat på den kunskap och/eller de erfarenheter som individen har. Individernas förmåga kan påverkas och formas, vilket stöds av processer, metoder, riktlinjer och förhållningssätt. En personal med en god grundläggande förmåga kan bidra till att den operativa effekten ökar. Försvarsmaktens förmåga att möta kvinnor, män, pojkar och flickor stärker säkerheten

för de olika grupperna. Vår situationsuppfattning och lägesbild förbättras eftersom vi har en djupare och mer omfattande förståelse för olika gruppers behov och förutsättningar. Detta genererar stöd för Försvarmaktens mandat och sammantaget bidrar detta till att våra operationer blir mer effektiva.

Utvecklingsarbetet syftar till att ur ett jämställdhetsperspektiv kvalitetssäkra Försvarmaktens

- Styr- och uppföljningssystem
- HFI-arbete avseende fysisk arbetsmiljö och användbarhet
- Utbildningar

Efter JiM-arbetets slut inkorporerades två av 2014 års tre tjänster till Försvarmakten och arbetet bedrivs vidare under namnet JiF (jämställdhetsintegrering i Försvarmakten). Verksamhetsutvecklarna samverkar med ordinarie linjeaktörer inom de tre spåren. Arbetet utgörs av kartläggning och nulägesanalys av existerande material/mekanismer samt konkreta förslag på omformuleringar. På lång sikt mäts indikatorer genom exempelvis personalstatistik, medarbetarundersökningar samt stickprov gentemot ledningar/stabers och näraliggande myndigheters arbete för jämställdhet/gender. Utvecklingen av de tre spåren inom ramen för regeringsuppdraget, samt övrigt jämställdhetsarbete som genomförs 2015-18:

2015

- Kartlägga behov för utbildning av samtliga nivåer i jämställdhet/likabehandling/gender (från grundutbildning till högre chefsutbildning)
- Framtagande av Handbok Gender – konkreta och praktiska anvisningar för befattningshavare för hur de implementerar gender vid militära övningar och operationer.
- Etablera mentorsprogram riktat mot bl a kvinnor (Våga vilja Vara Chef samt inom ramen för Chefsutvecklingsenheten)
- Uppföljning och revidering av styrdokument för jämställdhet och jämlikhet
- Revidering av Handlingsplan för jämställdhetsintegrering
- Nulägesanalys av jämställdhetsläget i FM enligt metoden 4R – representation, resurser, realia, realisera – samt av personalflöde från rekrytering till vidare karriär.
- Analys av diskrimineringsenkät
- Framtagande av handlingsplan för att öka andel kvinnor som är chefer

(följande punkter löper även vidare under kommande år)

- Gender Coach program
- Seminarier för Kontaktperson Likabehandling, GFP, NOAK
- Lokala åtgärdsplaner upprättas av alla OrgE och följs upp av ansvariga chefer
- Användning av checklistor
- Användande av GFP, NOAK och Kontaktperson Likabehandling på OrgE
- Användande av GA och GFA befattningar vid militära övningar och operationer
- Integrering av ett genderperspektiv i planering, genomförande och rapportering av militära övningar och operationer
- Fortsatt omvärldsanalys av och samverkan med andra myndigheter och nordiska länders försvarsmakter
- Uppföljning i PPU-processen avseende OrgE arbete med likabehandling genom styrning i VU
- Projekt MER avseende öka andel kvinnor
- Uppföljning av handlingsplan för jämställdhetsintegrering
- Fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering av myndighetens års- och kvartalsredovisning inom CPU-processen

2016

- Lönekartläggning
- Översyn av trakasserihantering inom myndigheten
- Förbereda för införande av senior rådgivarbefattning inom gender/jämställdhet.

2017

- Diskrimineringsenkät
- Handbok likabehandling

2018

- Fastställd grund för system avseende jämställdhets-/gender-integrering inom styrning/uppföljning, utbildning och HFI/fysisk arbetsmiljö/användbarhet/.

Kopplingen till de jämställdhetspolitiska målen

JiM är regeringens satsning på att skapa koherens mellan myndigheters jämställdhetsarbete och jämställdhetspolitikens inriktning inklusive de fyra jämställdhetspolitiska målen enligt SOU 2005:66, Makt att forma samhället och sitt eget liv, samt Regeringens skrivelse 2011/12:3 avseende Jämställdhetspolitikens inriktning. Försvarmakten ingick som en av 18 pilotmyndigheter med uppdrag i Regleringsbrev för att verksamhetsutveckla jämställdhetsintegrering i myndigheten genom framtagande av denna handlingsplan. Myndigheter som ingår i JiM har under 2014 utökats till 41 stycken, alla med uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering i respektive Regleringsbrev. De jämställdhetspolitiska målen har varit gällande över regeringsskiftet och har stark tvärpolitisk förankring – de berör mäns och kvinnors möjlighet till deltagande i samhället på lika villkor och innefattar³⁴:

- Jämn fördelning av makt och inflytande.
- Ekonomisk jämställdhet.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Myndighetens uppdrag kan kopplas till de jämställdhetspolitiska målen på flera sätt. Säkerhetsfrågor som rör nationella och internationella operationer berör både kvinnor och män och har således en direkt påverkan på svenska medborgare (men även civilbefolkning i insatsområde utomlands). Försvarmakten kommer att se vinster av förbättrad jämställdhet i form av förbättrad attraktionskraft, kunskap och trovärdighet bland svenska medborgare. En jämställdhetsöversyn av styr- och uppföljningssystem, utbildning och område rörande HFI/fysisk arbetsmiljö och användbarhet syftar till verksamhetsutveckling och förbättring generellt inom dessa områden. Jämställdhet är ett av FN:s prioriterade mål i de nya globala hållbarhetsmålen. Det är inte ett tillägg till verksamheten i mån av intresse eller tid – det är en förutsättning för förbättrad global säkerhet för alla och förändrade maktförhållanden i samhället.

³⁴ Regeringens skrivelse 2011/12:3, Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014, s 8-9.