

Motion till riksdagen 2018/19:409

av **Hanna Gunnarsson m.fl. (V)**

Åtgärder mot sexuella övergrepp, trakasserier och diskriminering i Försvarsmakten

1 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör uppdra åt Försvarsmakten att återkomma med en redovisning av resurstilldelningen till nätverket NOAK både bakåt och framåt i tiden och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör uppdra åt Försvarsmakten att återkomma med en handlingsplan för att bättre motverka och hantera trakasserier och kränkningar i organisationen och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen i regleringsbrevet för Rekryteringsmyndigheten för 2019 bör uppdra åt myndigheten att arbeta för att möta Försvarsmaktens kvantitativa krav på andelen kvinnor respektive män samt att på sikt uppnå en jämn könsfördelning bland dem som rekryteras, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Rekryteringsmyndigheten bör få i uppdrag att under 2019 återkomma med en analys av rekryteringen utifrån motivation och kön och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen i regleringsbrevet för såväl Försvarsmakten som Rekryteringsmyndigheten och Försvarshögskolan bör uppdra åt myndigheterna att ta fram en plan för hur de kan arbeta med positiv särbehandling vid rekrytering i syfte att öka andelen kvinnor inom organisationerna och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Försvarsmakten bör uppdras att återkomma med en plan för hur man ska uppnå en jämn könsfördelning på organisationens olika nivåer till senast 2035 och tillkännager detta för regeringen.

7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Försvarsmakten bör uppdras att genomföra en årlig jämställdhetskartläggning och tillkännager detta för regeringen.

2 Försvaret och #metoo

Hösten 2017 lyfte tiotusentals kvinnor frågan om sexuella övergrepp, trakasserier och diskriminering genom #metoorörelsen. Även inom försvaret fanns ett upprop, kallat #givakt och bitihop, som undertecknades av 1 768 kvinnor. Yrkesofficerare, reservofficerare, civilanställda, frivilliga, soldater och sjömän vittnade om fruktansvärda upplevelser – allt från osynliggörande och sexistiska skämt till våldtäkt. Uppropet uppmärksammade också hur kvinnor som anmält kränkningar och övergrepp många gånger blivit ifrågasatta. Anmälningar till chefer har stannat på vägen och aldrig följts upp. I uppropet konstaterar man att ”vi har sökt oss till Försvarsmakten för att vi vill och är beredda att försvara vårt land, såväl nationellt som internationellt. Men alldeles för ofta har våra värsta motståndare funnits i vår egen organisation”.

Försvarsmakten reagerade på uppropet, bl.a. genom ett tydligt ställningstagande mot sexuella trakasserier inom organisationen från överbefälhavare Micael Bydén. En av de direkta åtgärderna var också att Försvarsmakten införde en telefonlinje för medarbetare som vill anmäla kränkande särbehandling.

Att kvinnor inom Försvarsmakten utsätts för kränkande bemötande är egentligen ingen ny kunskap och Försvarsmakten har sedan tidigare ett arbete mot detta, dock med varierande framgång. Enligt den interna medarbetarundersökningen FM Vind 2017 har 12 procent av kvinnorna upplevt kränkande särbehandling. Det handlar både om t.ex. diskriminering och sexuella trakasserier eller negativ särbehandling. Med anledning av undersökningen har samtliga förbandschefer inom Försvarsmakten beordrats att redovisa tre åtgärder som de vidtagit under 2017 för att förbättra jämställdheten och hanteringen av kränkande beteende i sitt förband samt tre åtgärder de planerar framåt.

Försvarsmakten är en av landets största arbetsgivare och därtill en mycket mansdominerad arbetsplats. I och med pliktjänstgöringen är det också en på många sätt unik sådan. Det är centralt att Försvarsmakten tar sitt uppdrag som arbetsgivare på största allvar och att de insatser som görs får avtryck i hela organisationen. Jämställdhetsarbetet får inte handla om enskilda insatser, utan måste vara ett prioriterat, pågående och långsiktigt arbete med tydliga mål och uppföljning samt en tydlig ansvarsfördelning. Även om var och en som är anställd inom Försvarsmakten själv ansvarar för att inte kliva över någon annans gränser är bristande jämställdhet ytterst ett organisatoriskt problem.

3 Försvarsmaktens jämställdhetsarbete

Försvarsmakten har en tydlig värdegrund som utgår från människors lika värde, rättvisa och jämlikhet. I den utåtriktade marknadsföringen pratar man om rätten att få leva sitt liv och vara den man är. En intern kultur som tillåter sexism på arbetsplatsen är naturligtvis ett problem i sig, men riskerar även att sprida sig i den utåtriktade verksamheten. En förutsättning för att skapa förtroende utåt är att de egna medarbetarna

känner tillit till arbetsgivarens förmåga att lösa de problem som uppstår. Eller som man själva skriver i värdegrunden: ”vårt uppträdande och våra handlingar påverkar förtroendet för Forsvarsmakten och ytterst Sverige”.

För att Forsvarsmakten ska vara en trovärdig organisation krävs att man på allvar tar itu med de problem man har internt. Det gäller att åtgärderna inte stannar vid skrivbordsprodukter, utan omsätts i praktiken, genomgående inom hela myndigheten. Frågan om #givaktochbitihop handlar både om styrning och ledning, men också om att komma till rätta med den tystnadskultur många vittnar om inom försvaret.

Det jämställdhetsarbete som görs måste återkommande utvärderas. Åtgärder som på pappret tycks lämpliga är inte nödvändigtvis tillräckliga och i vissa fall sker utförandet i direkt motsättning till vad man vill uppnå. Ett exempel på när det inte har fungerat är att det i media framkommit att anställda som ringt den tidigare nämnda telefonlinjen mötts av repressalier i efterhand eftersom man inte kunnat vara anonym.

Även om förutsättningarna för en mer jämställd organisation har blivit bättre med en könsneutral värnplikt betyder det inte att kvinnor per automatik kommer att utgöra en större del av försvarets medarbetare i framtiden. Inte heller att problem med sexism och kränkande behandling kommer att upphöra. I Forsvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering nämns t.ex. en ökad militär upprustning som ett hot mot arbetet för en jämställd organisation. Risker är, menar man, att man därmed nedprioriterar långsiktiga jämställdhetsmål. Också Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) menar i sin rapport Karriärhinder för unga militära kvinnor 2017 att det faktum att kvinnor nu har börjat pliktas in i organisationen inte per automatik kommer att lösa den bristande jämlikheten. Problemen återfinns i alla faser, från rekrytering till urval av högre tjänster. Att man uttalat ett officiellt nolltoleransmål mot sexuella trakasserier och att höga chefer uttalat sig har inte haft effekt. Snarare tycks trenden gå i negativ riktning. FOI uppmanar därför Forsvarsmakten att skyndsamt genomföra förbättrande åtgärder.

FOI visar att det trots förbättringar fortfarande finns betydande barriärer som hindrar Forsvarsmakten från att nå sina jämställdhetsmål. Man konstaterar att Forsvarsmakten arbetat mycket med att åtgärda strukturella och synliga hinder, men att det fortfarande finns övrigt att önska vad gäller de mer subtila och transparenta problemen. En av de mest framträdande faktorerna är en ”utbredd problematik med diskriminering, trakasserier, nedlåtande kommentarer och härskartekniker från ledare och kollegor”. En analys av avgångsenkäter som gjorts visar att drygt 60 procent av de kvinnliga officersaspiranter och officerare som slutat upplevt kränkningar och nedlåtande kommentarer från befäl och så många som 75 procent har upplevt samma sak från kollegor.

FOI konstaterar också att i en så hierarkisk organisation som Forsvarsmakten är relationer av stor vikt för att göra karriär. Samtidigt visar dataunderlaget att kvinnor inom Forsvarsmakten överlag har en sämre relation med sina chefer. Det kan säkerligen också påverka benägenheten att följa upp anmälda kränkningar.

Forsvarsmakten har ett arbete för jämställdhetsintegrering som jämfört med många andra myndigheter är väl utvecklat. Man arbetar också aktivt för att frågorna ska bli en del av den ordinarie verksamheten och inte enbart utgöra någonting extra när tid och lust finns. För att nå målet en mer jämställd försvarsmakt krävs flera parallella åtgärder. Det handlar dels om ett förbättrat uppföljningsarbete och tydligare ansvarsutkrävande vad gäller trakasserier och övergrepp och dels om att öka andelen kvinnor som arbetar och verkar inom försvaret. Att Sveriges försvar speglar befolkningen är ytterst en fråga om demokrati.

Det är viktigt att komma ihåg att arbetet för en bättre arbetsmiljö inom försvaret inte enbart handlar om att utrustning och annan materiel självklart ska vara anpassade för både kvinnor och män. Den psykosociala arbetsmiljön är minst lika viktig för att kvinnor ska trivas och välja att stanna i försvaret. FOI menar att kvinnor inom Försvarsmakten själva har små möjligheter att påverka sin arbetssituation vid missförhållanden, men att myndigheten i praktiken lägger ett stort ansvar på deras axlar för att så ska ske. Det räcker inte med styrdokument och utbildningar om de inte är anpassade för verksamheten och går att applicera på verkliga scenarion eller om inte de avsatta resurserna är tillräckliga.

Till skillnad från andra uppdrag inom #metoorörelsen har anställda inom det svenska försvaret ett fåtal arbetsgivare. Försvarsmakten är den försvarsmyndighet med i särklass flest anställda. Det finns därför goda förutsättningar för att komma till rätta med rådande missförhållanden. Det kräver dock en medvetenhet och ett ansvarstagande på alla nivåer i organisationen. Ytterst finns det också ett politiskt ansvar för att säkerställa att jämställdhetsarbetet blir en prioriterad uppgift för Försvarsmakten.

Att kvinnor ges utrymme att mötas och byta erfarenheter är ett viktigt verktyg för att kunna ställa krav i en organisation. Plattformar såsom Nätverk för officerare och anställda kvinnor (NOAK), ger en arena för kvinnor inom försvaret att sätta sin egen agenda. Viktigt är dock att den typen av verksamhet får tillräckliga resurser för att bedriva sin verksamhet. Regeringen bör därför uppdraga åt Försvarsmakten att återkomma med en redovisning av resurstilldelningen till nätverket NOAK både bakåt och framåt i tiden. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Uppropet #givakt och bitihop har gjort det tydligt att Försvarsmaktens hantering av trakasserier och kränkningar inte är tillräcklig. Regeringen bör därför uppdraga åt Försvarsmakten att återkomma med en handlingsplan för att bättre motverka och hantera trakasserier och kränkningar i organisationen. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4 En demokratisering av försvaret

Militären var det sista manliga yrkesmonopolet i Sverige. Det var först 1989 kvinnor blev tillåtna att lönearbeta inom försvaret. Inom den tidigare värnplikten kallades enbart män till mönstring och det dröjde till 1994 innan kvinnor tilläts göra värnplikt utan att man samtidigt avsåg att genomföra officersutbildningen. Även om Sverige var först i världen med att tillåta kvinnor att arbeta på samtliga militära befattningar lever många föreställningar om manligt och kvinnligt kvar. Kvinnor sågs, och ses i viss mån, som del av den nation som ska skyddas men inte som en del av försvaret på samma sätt som män. Trots det har kvinnor under lång tid varit engagerade i försvaret på olika vis, bl.a. genom stödorganisationer som lottakåren, den största kvinnoorganisation som Sverige någonsin haft.

I dag består Försvarsmaktens personal till nästan 84 procent av män. Bland yrkesofficerare är andelen ca 94 procent och bland kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän ca 90 procent. Bland civilt anställda är fördelningen något mer jämnt fördelad även om män med sina ca 60 procent även där utgör en majoritet.

Ökningen av antalet anställda kvinnor går långsamt och har dessutom planat ut. Enligt SVT Nyheters granskning 2017 kommer det att dröja till 2032 innan ens 10 procent av alla yrkesofficerare är kvinnor om det fortsätter i samma takt. Ser man till officerare är det också främst i de lägre officersgraderna som kapten, löjtnant och sergeant som kvinnor återfinns. Den stora andelen män innebär ett demokratiskt underskott. Sverige har i dag en skevare könsfördelning i försvaret än många andra västländer.

4.1 Plikttjänstgöringen

Den 2 mars 2017 beslutade regeringen att återuppväcka värnplikten. Numera ska både män och kvinnor kallas till mönstring. Det är ett viktigt steg för en mer folklig förankring av det svenska försvaret. Vänsterpartiet var emot att värnplikten slopades och välkomnade att den återinfördes i ny form. Även om den nya värnplikten sker i relativt liten skala är den ett viktigt steg mot ett mer folkligt försvar. Vi vill att alla män och kvinnor i Sverige ska mönstra och att alla som är lämpliga ska genomföra en kortare militär grundutbildning. Det ska vara möjligt att göra både militär och civil tjänstgöring. Att försvaret utgörs av människor med olika bakgrunder och erfarenheter är ytterst en fråga om demokrati.

Förra året kallade Rekryteringsmyndigheten 6 059 personer födda 1999 till mönstring. Av dem utgjorde män 76 procent och kvinnor 24 procent. Det är något bättre än för de 22 563 personer som under samma år ansökte om prövning till grundutbildning med värnplikt. Där utgjorde män 81 procent och kvinnor 19 procent. Försvarsmakten har i sitt regleringsbrev för 2018 ett uppdrag att arbeta för att öka antalet kvinnor på militära befattningar i enlighet med de kvantitativa mål som myndigheten fastställt. Rekryteringsmyndigheten på sin sida har inga kvantitativa målsättningar för fördelningen mellan de män och kvinnor som rekryteras och saknar ett sådant uppdrag. Trots att de två myndigheterna arbetar mycket nära varandra gällande detta skiljer sig alltså direktiven åt. Vänsterpartiet menar att ett tydligt uppdrag till Rekryteringsmyndigheten bättre ligger i linje med de jämställdhetspolitiska målen. Regeringen bör därför i regleringsbrevet för Rekryteringsmyndigheten 2019 uppdraga åt myndigheten att arbeta för att möta Försvarsmaktens kvantitativa krav på andelen kvinnor respektive män samt att på sikt uppnå en jämn könsfördelning bland dem som rekryteras. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

FOI ger i sin tidigare nämnda rapport förslag på ett antal åtgärder för att uppnå ett jämställt försvar. Man är tydlig med att arbetet måste planeras och drivas som en organisationsförändring. Inte minst handlar det om metoder för att öka andelen kvinnor inom Försvarsmakten. Erfarenheter från Norge visar emellertid att enbart införandet av plikt även för kvinnor har en begränsad påverkan och att ett tydligt hinder är när befattningskraven inte är relevanta. Ett första steg är att slopa hinder i form av osakliga fysiska krav på befattningar. En modern och korrekt kravbild bör utformas med tanke på den könsneutrala plikten. Detta är någonting som Försvarsmakten och Rekryteringsmyndigheten redan arbetar med och nya kravprofiler har nyligen tagits fram.

En annan avgörande faktor för vilka som söker sig till Försvarsmakten och för vilka som går vidare i rekryteringen vid pliktjänstgöring är motivationen. I dag ska stor vikt läggas vid huruvida individen är intresserad av att göra värnplikten eller inte. Motivationen för att göra värnplikt är betydligt högre för män än för kvinnor. Det är

fortfarande för tidigt för att myndigheten ska ha utvärderat hur stor andel av motiverade män respektive kvinnor som går vidare i rekryteringen. Men en ordentlig analys av motivationen i förhållande till kön är nödvändig för att kunna gå vidare med arbetet mot en jämställd rekrytering. Rekryteringsmyndigheten bör få i uppdrag att under 2019 återkomma med en analys av rekryteringen utifrån motivation och kön. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Ytterligare en rekommendation från FOI för att öka andelen kvinnor inom försvaret är att införa en rekryteringsmetod som möjliggör rekrytering av underrepresenterat kön vid lika meriter och då befattningskraven är fyllda. Erfarenheter visar att män premieras vid tillsättandet av viktiga samhällspositioner. Positiv särbehandling för att jämna ut den ojämna rekryteringen är därför sannolikt ett verkningsfullt medel. Regeringen bör i regleringsbrevet till Försvarmakten såväl som till Rekryteringsmyndigheten och Försvarshögskolan uppdraga åt myndigheterna att ta fram en plan för hur de kan arbeta med positiv särbehandling vid rekrytering i syfte att öka andelen kvinnor inom organisationerna. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Den nuvarande värnplikten ger i egentlig mening möjlighet för den första allmänna värnplikten eftersom den inkluderar både män och kvinnor. Det ger tillsammans med andra åtgärder trots allt betydligt bättre förutsättningar för en jämställd försvarsmakt. Andelen män respektive kvinnor som gör värnplikt bör noga följas och utvärderas i syfte att uppnå en jämn könsfördelning.

Försvarmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering gäller under perioden 2015–2018. Den saknar dock tillräckliga mätbara kvantitativa och kvalitativa mål. För att uppnå kraven på delaktighet i FN:s resolution 1325 måste Försvarmaktens genusarbete intensifieras.

Vänsterpartiet vill se en försvarsmakt där kvinnor och män är jämlika och där kvinnor representeras i lika hög utsträckning som män, oavsett befattning. När dagens nyfödda fyller 18 och kallas till mönstring ska de mötas av en jämställd försvarsmakt. Försvarmakten har sedan 2009 ett uppdrag att öka andelen kvinnor på alla nivåer. Det är ett steg i rätt riktning, men vi menar att det svenska försvaret ska ha en högre ambitionsnivå än så. Försvarmakten bör uppdras att återkomma med en plan för hur man ska uppnå en jämn könsfördelning på organisationens olika nivåer till senast 2035. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Försvarmakten bör också uppdras att genomföra en årlig jämställdhetskartläggning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Hanna Gunnarsson (V)

Lorena Delgado Varas (V)

Lotta Johnsson Fornarve (V)

Birger Lahti (V)

Elin Segerlind (V)

Jens Holm (V)

Amineh Kakabaveh (V)

Yasmine Posio (V)

Håkan Svenneling (V)