

# Försvarsutskottets betänkande 2018/19:FöU8

## Vissa frågor om Försvarsmaktens personal

---

### Sammanfattning

Utskottet anser att riksdagen bör avslå samtliga motionsyrkanden. I betänkandet behandlar utskottet frågor om bl.a. personalförsörjning, mönstring, könsfördelning och andra rekryteringsfrågor inom försvaret. I likhet med tidigare framhåller utskottet att det i första hand är Försvarsmakten som inom ramen för den delegerade statliga arbetsgivarpolitiken ska utforma myndighetens personalförsörjning.

Utskottet anser vidare att flera av de förändringar av verksamheten som föreslås bör övervägas inom ramen för arbetet med en ny försvarspolitisk inriktning. Utskottet utgår därför från att Försvarsberedningen kommer att beakta dessa i sitt arbete och avstyrker därför motionsyrkandena.

I betänkandet finns elva reservationer (M, SD, C, V och KD).

#### *Behandlade förslag*

Cirka 30 motionsyrkanden från allmänna motionstiden 2018/19.

# Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut .....	3
Redogörelse för ärendet .....	5
Ärendet och dess beredning .....	5
Bakgrund .....	5
Utskottets överväganden .....	7
Försvarets personalförsörjning och rekrytering .....	7
Förmåner och villkor .....	11
Jämnare könsfördelning .....	14
Frivilliga försvarsorganisationer och nätverk .....	17
Veteranfrågor .....	22
Internationella insatser och skydd av barn .....	24
Trakasserier och kränkningar .....	27
Reservationer .....	30
1. Personalförsörjning, punkt 1 (M) .....	30
2. Personalförsörjning, punkt 1 (C) .....	31
3. Personalförsörjning, punkt 1 (KD) .....	31
4. Rekrytering och mönstring, punkt 2 (SD) .....	32
5. Förmåner och villkor, punkt 3 (SD) .....	33
6. Jämnare könsfördelning, punkt 4 (V) .....	34
7. Frivilligorganisationernas roll, punkt 5 (C) .....	34
8. Frivilligorganisationernas roll, punkt 5 (KD) .....	35
9. Finansiellt stöd till organisationer och nätverk, punkt 6 (V) .....	36
10. Internationella insatser och skydd av barn, punkt 8 (V) .....	36
11. Trakasserier och kränkningar, punkt 9 (V) .....	37
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag .....	39
Motioner från allmänna motionstiden 2018/19 .....	39

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. Personalförsörjning

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:2472 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) yrkande 11,

2018/19:2816 av Beatrice Ask m.fl. (M) yrkande 9 och

2018/19:2840 av Daniel Bäckström m.fl. (C) yrkande 4.

*Reservation 1 (M)*

*Reservation 2 (C)*

*Reservation 3 (KD)*

## 2. Rekrytering och mönstring

Riksdagen avslår motion

2018/19:766 av Roger Richtoff m.fl. (SD) yrkandena 9–11.

*Reservation 4 (SD)*

## 3. Förmåner och villkor

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:416 av Christian Carlsson (KD) yrkandena 1 och 2,

2018/19:766 av Roger Richtoff m.fl. (SD) yrkande 12,

2018/19:971 av Ann-Sofie Alm (M) och

2018/19:2914 av Larry Söder m.fl. (KD) yrkande 39.

*Reservation 5 (SD)*

## 4. Jämnare könsfördelning

Riksdagen avslår motion

2018/19:409 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) yrkandena 3–7.

*Reservation 6 (V)*

## 5. Frivilligorganisationernas roll

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:2472 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) yrkande 4,

2018/19:2718 av Daniel Bäckström och Per Åsling (båda C),

2018/19:2762 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) yrkande 6 och

2018/19:2840 av Daniel Bäckström m.fl. (C) yrkande 2.

*Reservation 7 (C)*

*Reservation 8 (KD)*

## 6. Finansiellt stöd till organisationer och nätverk

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:409 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) yrkande 1,

2018/19:1779 av Åsa Lindestam (S) och

2018/19:1803 av Åsa Lindestam (S).

*Reservation 9 (V)*

**7. Veteranfrågor**

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:395 av Markus Wiechel och Jennie Åfeldt (båda SD) yrkandena 1–3 och

2018/19:2203 av Jasenko Omanovic (S).

**8. Internationella insatser och skydd av barn**

Riksdagen avslår motion

2018/19:407 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) yrkandena 1 och 3–6.

*Reservation 10 (V)*

**9. Trakasserier och kränkningar**

Riksdagen avslår motion

2018/19:409 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) yrkande 2.

*Reservation 11 (V)*

Stockholm den 4 april 2019

På försvarsutskottets vägnar

*Beatrice Ask*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Beatrice Ask (M), Niklas Karlsson (S), Paula Holmqvist (S), Jan R Andersson (M), Roger Richtoff (SD), Mattias Ottosson (S), Hanna Gunnarsson (V), Pål Jonson (M), Josef Fransson (SD), Kalle Olsson (S), Caroline Nordengrip (SD), Elisabeth Falkhaven (MP), Alexandra Anstrell (M), Heléne Björklund (S), Lars Thomsson (C), Robert Halef (KD) och Maria Nilsson (L).

# Redogörelse för ärendet

## Ärendet och dess beredning

I betänkandet behandlar utskottet motionsyrkanden från den allmänna motionstiden 2018/19. Motionerna innehåller förslag som bl.a. handlar om personalförsörjning, mönstring, könsfördelning och andra rekryteringsfrågor inom försvaret. Försvarsutskottets kansli har begärt visst bakgrundsunderlag i dessa frågor från Försvarsmakten och Regeringskansliet (Utrikesdepartementet).

Vid utskottssammanträdet den 14 mars 2019 lämnade Rekryteringsmyndighetens generaldirektör Christina Malm information till utskottet inom ramen för beredningen av ärendet.

## Bakgrund

Riksdagen beslutade våren 2010 om lagstiftning som fastställde att försvarets personalförsörjning ska vila på frivillighet och att en könsneutral totalförsvarsplikt endast ska tillämpas när försvarsberedskapen så kräver (prop. 2009/10:160, bet. 2009/10:FöU8, rskr. 2009/10:269). När förslaget behandlades konstaterade utskottet att det blivit alltmer uppenbart att totalförsvarsplikten urholkats, och man såg ett behov av att reformera den militära utbildningen och anpassa den till en insatsorganisation i enlighet med det försvarspolitiska inriktningsbeslutet. Utskottet utgick från att regeringen och Försvarsmakten noggrant skulle planera för att snabbt kunna återuppta grund- och repetitionsutbildningen av värnpliktiga och civilpliktiga om så skulle behövas.

Frågor om Försvarsmaktens personalförsörjningssystem har tidigare behandlats av utskottet i betänkandena 2013/14:FöU2, 2014/15:FöU7, 2015/16:FöU8 och 2016/17:FöU4. Den 14 november 2014 beslutade utskottet att riksdagens förra försvarspolitiska beslut skulle följas upp. En utredare fick därför i uppdrag att analysera om Försvarsmaktens organisation har utvecklats i enlighet med det beslut som riksdagen fattade 2009 när det gäller bemanningsläget och att beskriva i vilken omfattning bemanningen har genomförts med anställd respektive värnpliktig personal. Utredarens rapport Blev det som vi tänkt oss? (2014/15:RFR4) överlämnades till utskottet den 5 mars 2015 och visade bemanningsgraden vid årsskiftet 2014/15 i den insatsorganisation som riksdagen beslutat. För armé-, marin- och flygvapenförbanden uppgick bemanningen till ca 80 procent, men i logistik-, lednings- och underrättelseförband uppgick den endast till ca 65 procent.

I den försvarspolitiska inriktningspropositionen (prop. 2014/15:109) har regeringen konstaterat att det finns fortsatta utmaningar i den nya personalförsörjningen. En särskild utredare har därför haft i uppdrag (dir.

2015:98) av regeringen att föreslå en långsiktigt hållbar personalförsörjning av det militära försvaret som även i fortsättningen huvudsakligen baseras på frivillighet, men där en ökad användning av totalförsvarsplikten kompletterar frivilligheten när krigsorganisationens behov inte kan tryggas enbart genom frivillig rekrytering. Utredaren överlämnade sitt betänkande En robust personalförsörjning av det militära försvaret (SOU 2016:63) den 28 september 2016.

Med stöd av 1 kap. 3 a § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt fattade regeringen den 2 mars 2017 beslut om att totalförsvarspliktiga ska vara skyldiga att mönstra och fullgöra grundutbildning med värnplikt. Skyldigheten att mönstra gäller lika för både män och kvinnor sedan den 1 juli 2017. Skyldigheten att fullgöra grundutbildning med värnplikt gäller sedan den 1 januari 2018.

När det gäller den svenska arbetsmarknadsmodellen framhöll arbetsmarknadsutskottet i betänkande 2017/18:AU9 att det är viktigt att värna om principen att det är arbetsmarknadens parter som i stora delar ska ges möjlighet att sköta spelreglerna på arbetsmarknaden genom att teckna kollektivavtal. Arbetsmarknadsutskottet såg det som centralt att detta även i fortsättningen används som utgångspunkt för att skapa goda förutsättningar på arbetsmarknaden. I betänkandet framhölls att det är statens uppgift att skapa förutsättningar för parterna att ta sitt ansvar samtidigt som staten måste säkerställa vissa grundläggande villkor. Utskottet beskrev som centralt att arbetsrätten lägger grunden för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. När arbetsmarknadsutskottet behandlade olika förslag om att ändra eller se över hela eller delar av det arbetsrättsliga regelverket framhöll utskottet att dagens arbetsrättsliga regelverk överlag är väl avvägt i fråga om att hitta balansen mellan å ena sidan flexibilitet och å andra sidan anställningstrygghet. Arbetsmarknadsutskottet ansåg att den svenska arbetsmarknadsmodellen vid upprepade tillfällen har visat sin förmåga till snabb omställning och anpassning. Det gör också att Sverige på ett bra sätt kan möta förändringar i vår omvärld. Enligt arbetsmarknadsutskottets bedömning kan frågor om det arbetsrättsliga regelverket därför med stor fördel oftast överlämnas till parterna på arbetsmarknaden för samtal och överenskommelser avtalsvägen.

# Utskottets överväganden

## Försvarets personalförsörjning och rekrytering

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden om försvarets personalförsörjning, bl.a. om rekrytering och mönstring.

Jämför reservation 1 (M), 2 (C), 3 (KD) och 4 (SD).

### Motionerna

I motion 2018/19:2816 av Beatrice Ask m.fl. (M) anförs att Försvarsmaktens förmåga att attrahera kompetent personal försämrats. Att värnplikten har återaktiverats är bra enligt motionärerna, som samtidigt menar att den senaste tidens utveckling visar att det inte är någon universallösning. För att kunna utbilda nya förband och kunna ha stående, snabbt insatsberedda förband krävs anställd personal – officerare, soldater och sjömän. Därför kommer det fortsätta att vara viktigt att kunna rekrytera och behålla dessa. Motionärerna anser att mer resurser måste läggas på personalen. Ett helt paket av åtgärder krävs för att förbättra situationen och säkerställa att Försvarsmakten kan attrahera rätt personer. Försvarsmakten bör bl.a. införa fler incitament som faller ut efter en viss anställningstid. Motionärerna anser att det både kan röra sig om ekonomiska premier och om incitament som premierar utbildning. På sikt anser motionärerna att 8 000 personer bör värnpliktsutbildas per år. För att bredda rekryteringsbasen bör befattningskraven för uttag av värnpliktiga till den militära grundutbildningen ses över. Möjligheten bör ges att låta lämpliga personer utan behörighet antas, för att låta de som har ofullständiga betyg i de centrala ämnena läsa upp dessa vid en eventuell anställning. För att kunna nå ut till unga kvinnor och män i hela landet bör försvaret använda sig av mer flexibla lösningar som t.ex. mobila rekryteringskontor. Fler officerare behövs för att över huvud taget kunna utbilda tillräckligt många nya soldater och sjömän. Motionärerna pekar även på behovet att synkronisera lagstiftningen mellan reservofficerare och tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/T). De menar vidare att Sverige behöver utveckla och förstärka veteranpolitiken och att det är en utmaning att reservofficerare i dag saknar uttrycklig rätt till ledighet för tjänstgöring (yrkande 9).

I motion 2018/19:2840 av Daniel Bäckström m.fl. (C) anförs att Försvarsmakten ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta vidare med att utveckla incitament som gör att Försvarsmakten både kan rekrytera och behålla sin personal och utveckla stödet till veteraner. Motionärerna ser det som viktigt att antalet utbildningsplatser på officers- och reservofficersutbildningen ökar. Med förbättrad officersförsörjning kan fler soldater utbildas. Motionärerna lägger stor vikt vid att utbildningsplatserna fylls och

att incitamentsstrukturen utvecklas. Det i sin tur kräver att Försvarsmakten är en attraktiv arbetsgivare och att många fler än i dag väljer att bli soldat, vilket inte får glömmas bort nu när värnplikten har återinförts. Med en så lokal förbands- och utbildningsstruktur som möjligt bedömer motionärerna att rekryteringsbasen ökar och att folkförankringen stärks, vilket är viktigt för försvarsförmågan (yrkande 4).

I motion 2018/19:2472 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) anförs att den personalförsörjningsmodell som försvaret lutat sig mot hittills har visat sig otillräcklig och kommer att vara det i än högre grad när krigsorganisationen ska bli större. Motionärerna bedömer att det inte enkom är mer anslagsmedel som kommer att kunna lösa Försvarsmaktens nuvarande situation. Lösningar krävs även på t.ex. personalförsörjningssidan och den rent organisatoriska sidan. Motionärerna anser att värnpliktssystemet behöver utvecklas ytterligare för att fylla upp befintliga förband och för att sätta upp nya förband i Försvarsmakten (yrkande 11).

I motion 2018/19:766 av Roger Richtoff m.fl. (SD) framhålls att införande av ett frivilligt försvar utan utbildning av värnpliktiga var ett stort misstag. Reformen medförde att för få människor engagerar sig aktivt i försvarssektorn och att den folkliga förankringen minskat drastiskt. Motionärerna anser att samtliga unga män och kvinnor bör genomgå mönstring (yrkande 9). För att möta det ökade behovet av personal och för att stimulera lokal rekrytering anser motionärerna dessutom att Totalförsvarets rekryteringsmyndighet bör öppna ett rekryteringskontor i Luleå (yrkande 10). I och med värnpliktens återaktivering menar motionärerna att det har uppstått ett behov av officerare för att kunna utbilda värnpliktiga, och för att möta behoven bör kontraktsanställda soldater utbildas till underbefäl så att de kan stödja värnpliktsutbildningen. Motionärerna menar att detta är det verkliga nålsögat för expansionen av det svenska försvaret (yrkande 11).

### **Bakgrund och tidigare behandling**

Försvarsmakten har genomfört ett omfattande omställningsarbete i syfte att kunna omhänderta både frivilligt sökande och mönstringspliktiga till den militära grundutbildningen. I Försvarsmaktens årsredovisning för 2018 anges att 3 750 värnpliktiga påbörjade grundutbildning, vilket är något färre än målsättningen. I jämförelse med 2017 har färre värnpliktiga skiljts från grundutbildningen, vilket myndigheten bedömer botten i ett aktivt arbete på förbandsnivå med bemötande av den värnpliktiga personalen. Vidare bedöms läget i fråga om officersförsörjningen som bekymmersamt. I Försvarsmaktens årsredovisning för 2018 anges dock att översynen av kravprofiler för den militära grundutbildningen medfört att de fastställda kraven nu motsvarar de lägsta grundkraven myndigheten ställer på respektive befattning oavsett kön. En effekt av detta är att befattningar som medger behörighet för senare officersutbildning blivit tillgängliga för fler, vilket i sin tur leder till en bredare rekryteringsbas för officersyrket. De nya kravprofilerna har under året börjat



tillämpas för såväl rekrytering som antagning mot grundutbildning och officersutbildningar.

Utflödet är trots allt större än inflödet, vilket i huvudsak beror på nuvarande och kommande pensionsavgångar i kombination med färre antagna elever till såväl officersprogrammet som specialistutbildningen. Försvarsmakten redovisar elevantalet för 16 olika utbildningsomgångar inom olika program för officerare (bl.a. officersprogrammet, reservofficersutbildningen och specialistofficersutbildningen) och endast för tre av dessa motsvarar antalet elever det ungefärliga behovet. Nettoutflödet kompenseras enligt bedömningen i årsredovisningen något av att officerare erbjudits enskilda överenskommelser för att arbeta efter tidpunkten för avtalspension samt av att 34 officerare kunnat erbjudas anställning inom ramen för satsningen Fler vägar in. Försvarsmakten uppger att vidmakthållande och utvecklande av organisationen kräver kontinuerliga och uthålliga åtgärder för att säkerställa en fortsatt robusthet i personal- och kompetensförsörjningen.

Enligt årsredovisningen har antalet hemvärnssoldater och frivillig personal minskat. Det beror till en del på ett mindre inflöde än planerat från andra personalkategorier i kombination med att individer som endast haft vilande avtal har avregistrerats. Personal med avtal inom Försvarsmaktens hemvärnsförband har under 2018 minskat från 21 695 till 21 018. För att behålla nuvarande personalvolym krävs ett årligt inflöde av ca 2 000 individer.

Rekryteringsmyndigheten framhåller i årsredovisningen för 2018 fokuset på att öka kapaciteten i myndighetens samlade verksamhet, inte minst i prövningsverksamheten. Under 2018 mönstrades eller prövades 14 177 personer (varav 3 299 kvinnor och 10 878 män) jämfört med 13 070 frivilliga under 2017. En annan viktig del i arbetet med att öka kapaciteten är att säkerställa tillgången till ändamålsenliga lokaler. Rekryteringsmyndigheten har under året därför arbetat med lokalutvecklingsprojekt, och personalantalet har ökat från 140 personer 2017 till 179 personer 2018.

Rekryteringsmyndigheten uppger att målet att genomföra mönstring och prövning för att fylla 4 000 utbildningsplatser för grundutbildning (GU) inte har nåtts. Huvudorsaken uppges vara att inte tillräckligt många individer har mönstrats eller prövats. Utifrån erfarenheterna från mönstring inför GU 2018/19 har myndigheten kallat fler totalförsvarspliktiga till mönstring inför GU 2019/20. Av de som föddes 2000 fick ca 11 000 besked om att de skulle kallas till mönstring (3 000 kvinnor och 8 000 män).

Vid tidigare beredning av frågorna (bet. 2017/18:FöU8) såg utskottet positivt på regeringens beslut att totalförsvarspliktiga ska vara skyldiga att mönstra och fullgöra grundutbildning med värnplikt. Utskottet hade för avsikt att noga följa den fortsatta utvecklingen av bemanningsfrågorna inom Försvarsmakten. Utskottet var då inte berett att föreslå några åtgärder med anledning av motionsyrkanden om värnplikt och grundutbildning. Utskottet vidhöll sin tidigare ståndpunkt (bet. 2016/17:FöU4) att ett brett rekryteringsunderlag är viktigt för en hållbar personalförsörjning och för försvarets folkförankring. Utskottet ansåg att det i första hand är Försvarsmakten som

inom ramen för den delegerade statliga arbetsgivarpolitiken ska utforma rekryteringen för att nå ut till så många som möjligt, och till alla delar av Sverige, för att i förlängningen lägga grunden för att rekrytera och behålla personal inom Försvarsmakten. Utskottet utgick från att Försvarsmakten kontinuerligt överväger vilka åtgärder som är ändamålsenliga och kostnadseffektiva för att bemanna organisationen i linje med de beslut som fattats av riksdagen och regeringen.

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet bedömer att det under såväl den innevarande som den kommande försvarspolitiska inriktningsperioden finns väsentliga utmaningar när det gäller personalförsörjningen och ser med oro på Försvarsmaktens redovisning om att utflödet av yrkesofficerare är större än inflödet. Utskottet har tidigare anfört att det enskilt viktigaste under försvarsinriktningsperioden 2016 t.o.m. 2020 är att den operativa förmågan i krigsförbanden ökar och att den samlade förmågan i totalförsvaret säkerställs (bet. 2018/19:F6U6). Eftersom den beslutade ambitionshöjningen för det svenska försvaret inte kan förverkligas med mindre än att organisationen bemannas vill utskottet återigen betona vikten av att åtgärder vidtas och följs upp.

Ett brett rekryteringsunderlag är viktigt för en hållbar personalförsörjning och för försvarets folkförankring. Försvarsmakten måste kunna omhänderta både frivilligt sökande och mönstringspliktiga till den militära grundutbildningen. Utskottet välkomnar ansträngningarna att bredda rekryteringsbasen mot officersyrket och att de nya kravprofilerna tillämpas för såväl rekrytering som antagning till grundutbildning och officersutbildningar.

Utskottet har tidigare framhållit att det i första hand är Försvarsmakten som inom ramen för den delegerade statliga arbetsgivarpolitiken ska utforma rekryteringen för att nå ut till så många som möjligt, och till alla delar av Sverige, för att i förlängningen lägga grunden för att rekrytera och behålla personal. Utskottet utgick från att Försvarsmakten kontinuerligt övervägde vilka åtgärder som är ändamålsenliga och kostnadseffektiva för att bemanna organisationen i linje med de beslut som fattats av riksdagen och regeringen. Utskottet vidhåller den uppfattningen och anser att det är viktigt att värna om principen att det är arbetsmarknadens parter som i stora delar ska ges möjlighet att sköta spelreglerna på arbetsmarknaden genom att teckna kollektivavtal. Detta är en central utgångspunkt även i fortsättningen.

Vidmakthållande och utvecklande av organisationen kräver kontinuerliga och uthålliga åtgärder för att säkerställa en fortsatt robusthet i personal- och kompetensförsörjningen. Senast 2015 följde utskottet upp bemanningsgraden i den insatsorganisation som riksdagen hade beslutat om vid det försvarspolitiska inriktningsbeslutet 2009. Utskottet avser att noga följa den fortsatta utvecklingen av bemanningsfrågorna inom Försvarsmakten även fortsättningsvis men anser inte att det i nuläget finns skäl att vidta åtgärder för att förändra inriktningen eller ambitionsnivån när det gäller personal-

försörjningen av Försvarsmaktsorganisation 2016. Samtliga motionsyrkanden avstyrks därför.

## Förmåner och villkor

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsförslag om att vidta åtgärder för att förändra förmåner och villkor för anställd personal eller personer som genomför militärtjänstgöring.

Jämför reservation 5 (SD).

### Motionerna

I motion 2018/19:416 av Christian Carlsson (KD) anför motionären att regeringen bör tillsätta en utredning som ser över frågan om särskild ekonomisk ersättning till den som genomfört och avslutat sin militärtjänstgöring (yrkande 1). Motionären anser även att en utredning bör se över frågan om militärtjänstgöring ska ge särskilda meritpoäng vid antagning till universitet och högskolor (yrkande 2).

I motion 2018/19:766 av Roger Richtoff m.fl. (SD) yrkar motionärerna att samtliga heltidsanställda soldater och sjömän med anställningsbeteckning GSS-K (gruppbefäl, soldater och sjömän med kontinuerlig tjänstgöring) ska erbjudas tillsvidareanställning. Det finns vissa typer av förband där GSS-K är mer lämpliga än värnpliktsförband och det finns därför anledning att behålla anställningsformen. Däremot anser de att inga nya GSS-T-kontrakt (gruppbefäl, soldater och sjömän med tidvis tjänstgöring) bör tecknas. Det innebär att GSS-T successivt fasas ut för att ersättas med personal med värnpliktig krigsplacering, s.k. GSS-P (gruppbefäl, soldater och sjömän som omfattas av plikt). Motionärerna anser dessutom (yrkande 12) att det finns skäl att utreda om det är lämpligt och ekonomiskt möjligt att stärka villkoren för kontrakterade gruppbefäl, soldater och sjömän, genom att de:

- kan få rätt att bo kvar på logementen för en låg hyra även efter provanställningstiden
- kan slippa förmånsbeskattning för enklare mat ute i fält
- som bor på logement kan få tillgång till billig och nyttig lagad frukost, lunch och middag
- kan få subventionerade hemresor varannan vecka
- som går under anställningsbeteckning GSS-K kan erhålla en premie när en tredjedel, två tredjedelar respektive hela den kontrakterade tiden löpt ut.

I motion 2018/19:971 av Ann-Sofie Alm (M) anför motionären att efterlevandeskyddet för personal inom räddningstjänst, polis och militär behöver ses över i syfte att stärka det. Motionären anför att den här personalen lämnar sin familj för att gå till ett arbete där de dagligen riskerar sitt liv för att

hjälpa oss andra. De är beredda att ställa upp varje minut dygnet runt, varje dag året runt, oavsett om det är måndag morgon, lördag kväll eller julafton. De finns där när det inträffar olyckor i form av eldsvådor, trafikolyckor, drunkningar, skogsbränder, översvämningar och stormskador. Vid de värsta tänkbara olyckorna och dödsfall i tjänst finns det däremot inte ett efterlevandeskydd som svarar upp mot den risk dessa människor tar i sin tjänst.

I motion 2018/19:2914 av Larry Söder m.fl. (KD) anförs att Försvarsmakten bör ges möjligheter att tillhandahålla bostäder till sina tillfälligt anställda. Motionärerna anser att det är angeläget att kommunerna är aktiva i sin markplanering och kan erbjuda tidsbegränsade bygglov för modulbostäder åt studenter på mark som för tillfället står outnyttjad och menar att även Försvarsmakten borde ges samma möjlighet att tillhandahålla bostäder till sina tillfälliga anställda. Försvarsmakten har i dag på sina håll ett akut behov att hitta bostäder åt hundratals anställda soldater. För de typer av bostäder som Försvarsmakten förfogar över anser motionärerna att regelverket bör förenklas för att sänka byggkostnaderna. Motionärerna anser exempelvis att det inte är rimligt att ställa lika omfattande tillgänglighetskrav på bostäder åt Försvarsmaktens tillfälligt anställda soldater som på permanentbostäder för allmänheten (yrkande 39).

### **Tidigare beredning**

Regeringen bedömde i den försvarspolitiska inriktningspropositionen (prop. 2014/15:109) att Försvarsmakten inom ramen för den delegerade statliga arbetsgivarpolitiken borde överväga att ta upp diskussioner om incitamentsstrukturer för att uppmuntra att gruppbefäl, soldater och sjömän fullföljer kontrakterad tjänstgöringstid.

I betänkandet Vissa frågor om Försvarsmaktens personal (bet. 2016/17:FöU4) konstaterade utskottet att Försvarsmakten tagit viktiga steg när det gäller att använda olika typer av incitament. Utskottet lyfte fram Försvarsmaktens ansvar för att fortsätta att arbeta med att skapa goda relationer till andra arbetsgivare för att möjliggöra för de tidvis tjänstgörande att skapa sig en väl fungerande arbetssituation. Utskottet underströk även vikten av att arbetet med att utveckla Försvarsmaktens attraktionskraft som arbetsgivare fortsatte. Utskottet har vid tidigare behandlingar av frågan om bostäder till gruppbefäl, soldater och sjömän delat bedömningen att en förutsättning för en hållbar personalförsörjning också är en fungerande bostadsförsörjning – både för dem som genomgår grundläggande militär utbildning och för dem som genomgår befäls- och officersutbildning (bet. 2015/16:FöU8, bet. 2016/17:FöU4 och bet. 2017/18:FöU8). Samtidigt har utskottet konstaterat att det finns många överväganden som måste göras och hänsyn som måste tas för att bostadsförsörjningen ska kunna lösas på ett godtagbart sätt. Försvarsutskottet har även tidigare berett motionsyrkanden om fria måltider och hemresor (bet. 2014/15:FöU7, bet. 2015/16:FöU8 och 2017/18:FöU8) utan att finna skäl att tillstyrka motionerna.

I betänkandet Vissa frågor om Försvarsmaktens personal (bet. 2016/17:FöU4) uttryckte utskottet en avsikt att fortsätta att följa hur Försvarsmakten inom ramen för den delegerade statliga arbetsgivarpolitiken fortsätter att verka för att bli en attraktiv arbetsgivare som kan rekrytera och behålla personal så att krigsförbanden kan bemannas och utvecklas i enlighet med riksdagens beslut. I Försvarsmaktens ansvar ingick enligt utskottet att fortsätta arbetet med att skapa goda relationer med andra arbetsgivare för att möjliggöra för de tidvis tjänstgörande att skapa sig en väl fungerande arbetssituation. Utskottet såg det som viktigt att det fortsatta arbetet med att utveckla Försvarsmaktens attraktionskraft som arbetsgivare inte avstannar som ett resultat av att värnplikten återinförts.

I sin årsredovisning för 2018 uppger Försvarsmakten bl.a. att det under året har bedrivits ett fortsatt arbete med att inom ramen för den årliga lönerevisionen höja lägstatlönerna för officerare.

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet har tidigare understrukt vikten av att arbetet med att utveckla Försvarsmaktens attraktionskraft som arbetsgivare fortsätter och kan konstatera att myndigheten inom ramen för den årliga lönerevisionen höjt lägstatlöner för officerare. Utskottet utgår därmed från att detta viktiga arbete inte avstannar som ett resultat av att pliktjänstgöring återinförts.

Försvarsmakten bör inom ramen för den delegerade statliga arbetsgivarpolitiken fortsätta att verka för att bli en attraktiv arbetsgivare som kan rekrytera och behålla personal så att krigsförbanden kan bemannas och utvecklas i enlighet med riksdagens beslut. Utskottet utgår vidare från att alla berörda arbetsgivare lägger samma vikt som utskottet vid att erbjuda ett efterlevandeskydd som svarar upp mot riskerna för personal i såväl försvaret som räddningstjänsten.

Eftersom försvaret befinner sig i en tillväxtfas förutsätter utskottet att Försvarsmakten fortsätter att utveckla villkor, anställningsformer och andra incitament på ett sådant sätt att det bidrar till myndighetens attraktionskraft som arbetsgivare. Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden.

## Jämnare könsfördelning

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden med förslag om hur en jämnare könsfördelning ska uppnås och redovisas.

Jämför reservation 6 (V).

### Motionen

I motion 2018/19:409 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) anförs att regeringen bör uppdraga åt Rekryteringsmyndigheten 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 (yrkande 3). Motionärerna anser även att Rekryteringsmyndigheten bör få i uppdrag att under 2019 återkomma med en analys av rekryteringen utifrån motivation och kön (yrkande 4). Vidare menar motionärerna att såväl Försvarsmakten som Rekryteringsmyndigheten och Försvarshögskolan bör få i uppdrag att ta fram en plan för hur de kan arbeta med positiv särbehandling vid rekrytering i syfte att öka andelen kvinnor inom organisationerna (yrkande 5). För att kunna definiera kvantitativa mål anser motionärerna att Försvarsmakten bör få i uppdrag att återkomma med en plan för hur man ska uppnå en jämn könsfördelning på organisationens olika nivåer till senast 2035 (yrkande 6). Motionärerna anser vidare att Försvarsmakten bör få i uppdrag att genomföra en årlig jämställdhetskartläggning (yrkande 7).

### Bakgrund

Försvarsmakten har i förordningen (2007:1266) med instruktion för Försvarsmakten till uppgift att integrera jämställdhetsperspektiv i verksamheten. I instruktionen anges att arbete ska bedrivas i enlighet med Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering. Försvarsmakten uppger att uppdraget att öka andelen kvinnor på alla nivåer kräver att myndigheten vidareutvecklar åtgärder inom attraktion, rekrytering och förmågan att behålla kvinnor i personalstyrkan.

Enligt Försvarsmakten är den huvudsakliga orsaken till bortfall för kvinnor som ansöker till den militära grundutbildningen muskelkraven för de olika befattningarna, trots att kvinnorna har höga värden i övriga provningsmoment. Försvarsmakten anger att kraven för utbildning och anställning kontinuerligt ses över i syfte att de ska vara relevanta för befattningen. Försvarsmakten redovisar att kvantitativa mål nedbrutet på personalkategorier i fråga om fördelningen mellan kvinnor och män 2017–2027 har fastställts och att arbetet med att bryta ned målen på stridskraftsnivå pågår.

Av Försvarsmaktens årsredovisning framgår det att den interna strategiska inriktningen syftar till att myndigheten ska ha förmåga att attrahera och behålla

kompetenta medarbetare och vara en inkluderande, jämställd och jämlik organisation. Den könsneutrala totalförsvarsplikten möjliggör en bredare rekryteringsbas bestående av både kvinnor och män, vilket skapar bättre förutsättningar för att personalförsörja krigsförbanden. Kravet på tillväxt gör det nödvändigt att öka attraktionskraften med effektiv rekrytering och ökad kapacitet att behålla personal enligt årsredovisningen för 2018. I en breddad målgrupp som omfattar kvinnor behöver andelen intresserade och sökande till militära tjänster öka. Försvarmakten beskriver att kvinnors drivkrafter för ett militärt engagemang har varit en viktig utgångspunkt för myndighetens åtgärder. Vidare har Försvarmakten särskilt lyft fram vikten av positiv särbehandling tillsammans med chefers ansvar att aktivt efterfråga, uppmuntra och karriärplanera för lämpliga kandidater som är kvinnor. Försvarmakten redovisar att man målmedvetet har arbetat med bl.a. karriärplanering för att öka andelen chefer som är kvinnor. Myndigheten har även valt att prioritera kvinnor för deltagande i olika mentorsprogram. Försvarmakten har fortsatt ansträngningarna i syfte att öka andelen kvinnor på alla nivåer. Försvarmakten förväntas uppnå vissa av myndighetens fastställda kvantitativa måltal under perioden 2018–2020. Andelen rekryter som är kvinnor har ökat med drygt 2 procentenheter från 13,4 procent 2017/18 till 15,5 procent 2018/19. Försvarmakten eftersträvar en fortsatt ökning av antalet värnpliktiga som är kvinnor för att uppnå målet om 20 procent 2020 för soldat- och sjömanskategorierna (GSS/K) samt för officersutbildningarna framöver.

Military Weekend, som syftar till att öka unga mäns och kvinnors intresse för Försvarmakten, har under året genomförts vid 18 förband, och i årsredovisningen för 2018 anges att drygt hälften av deltagarna varit kvinnor. Försvarmaktens mäskoncept har utvecklats med fokus att ytterligare synliggöra anställda kvinnor i samtliga stridskrafter. Riktad e-post till kvinnor med visat intresse för ett engagemang i Försvarmakten har enligt myndigheten gett positiva resultat. Försvarmakten genomför sedan 2016 riktade kommunikationsinsatser i syfte att omhänderta slutsatserna från projektet Metodutveckling för effektivare rekrytering av särskilda målgrupper (MER). Försvarmakten har fortsatt intensifiera de lokala åtgärderna för att öka andelen kvinnor. Exempel på sådana åtgärder är skolbesök, utställningar på mässor, ungdomskurser samt ett flertal prova-på-helger. En nyligen genomförd marknadsundersökning visar att bristande tillgång till information och kunskap om Försvarmakten missgynnar kvinnor i högre utsträckning än män. De vidtagna åtgärderna bidrar till att synliggöra verksamheten, vilket enligt myndigheten har stor betydelse för att nå de uppsatta målen.

Av de totalförsvarspliktiga som kallades till mönstring var 24 procent kvinnor men bland de som sedan påbörjade grundutbildning var endast 15,5 procent kvinnor enligt Försvarmaktens årsredovisning. Enligt Rekryteringsmyndighetens (TRM) årsredovisning för 2018 har myndigheten tillsammans med representanter från Försvarmakten och Försvarshögskolan sett över frågorna i mönstringsunderlaget, utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

En genusgranskare och en fokusgrupp bestående av målgruppen, totalförsvarspliktiga 18-åringar, har gett ett externt perspektiv på mönstringsunderlaget och vissa frågor har moderniserats och kompletterats utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Försvarsmakten har justerat muskelkraven för ett trettiotal befattningar inom marinen och flygvapnet, vilket enligt TRM har resulterat i en högre andel inskrivna kvinnor till dessa befattningar. En uppföljning av kravförändringen kommer att göras under 2019. TRM har dessutom med hjälp av externt expertstöd sett över text och utformning av ett urval av sina rekryteringsannonser utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. Utifrån granskningen har myndigheten justerat innehåll och texter i rekryteringsannonser för att bättre attrahera både kvinnor och män till lediga anställningar.

I regleringsbrevet för 2019 har regeringen gett Försvarsmakten i uppgift att redovisa resultat av de åtgärder inom jämställdhetsintegrering som vidtagits för att myndighetens verksamhet ska bidra till att uppnå målen för jämställdhetspolitiken. (Det uppdraget har även TRM i sitt regleringsbrev.) Försvarsmakten ska även redovisa resultatet av vidtagna åtgärder för att öka andelen kvinnor för att uppnå de kvantitativa mål som myndigheten fastställt. Redovisningen ska innehålla en analys av vilka utmaningar som behöver hanteras för att uppnå målet om en ökad andel kvinnor. Försvarshögskolan, som är ett lärosäte under Utbildningsdepartementet, har i regleringsbrevet för 2019 fått som mål att under 2017–2019 uppnå en könsfördelning bland nyrekryterade professorer om 45 procent kvinnor.

### **Utskottets ställningstagande**

Försvarsmakten har många utmaningar att hantera för att möta kraven på tillväxt, och utskottet välkomnar målsättningen att vidareutveckla åtgärder inom attraktion, rekrytering och förmågan att behålla kvinnor i personalstyrkan. Utskottet kan vidare konstatera att Försvarsmakten har fastställt kvantitativa mål nedbrutet på personalkategorier i fråga om fördelningen mellan kvinnor och män för 2017–2027.

Försvarsmakten har framhållit att den könsneutrala totalförsvarsplikten möjliggör en bredare rekryteringsbas bestående av både kvinnor och män, vilket skapar bättre förutsättningar för att personalförsörja krigsförbanden. Utskottet ser det som värdefullt att myndigheten vidtar åtgärder för att synliggöra sin verksamhet inte minst mot bakgrund av att bristande information och kunskap om Försvarsmakten missgynnat kvinnor i högre utsträckning än män. Utskottet kan konstatera att regeringen gett såväl Försvarsmakten som TRM i uppgift att bidra till att uppnå målen för jämställdhetspolitiken. Utskottet välkomnar vidare att strävan att attrahera och behålla kompetenta medarbetare och att vara en inkluderande, jämställd och jämlik organisation utgör del av Försvarsmaktens strategiska inriktning. Myndigheten har bl.a. redovisat avsikten att fortsätta att intensifiera de lokala åtgärderna för att öka andelen kvinnor, vilket utskottet ser positivt på.



Utskottet ser skäl att fortsättningsvis följa resultatet av myndigheternas arbete inom detta område men avser inte i nuläget att vidta några åtgärder och avslår därför samtliga motionsyrkanden.

## Frivilliga försvarsorganisationer och nätverk

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsförslag som handlar om bl.a. frivilliga försvarsorganisationer och nätverk.

Jämför reservation 7 (C), 8 (KD) och 9 (V).

### Motionerna

I motion 2018/19:2840 av Daniel Bäckström m.fl. (C) framhålls att krisberedskapen och det svenska totalförsvaret är beroende av civilsamhället och frivilligt engagemang hos befolkningen. Motionärerna anser därför att förutsättningarna för hemvärdet och de frivilliga försvarsorganisationerna att bistå samhället vid kris och krig bör förbättras. Det frivilliga engagemanget är oerhört positivt och måste fångas upp och säkerställas, både på individ- och organisationsnivå, men också ekonomiskt. Motionärerna anser att inte minst sommarens hemska bränder visar på behovet av en större och tydligare roll för civilsamhället och frivilligorganisationer i händelse av kris och krig. I motionen understryks att hemvärdet är viktigt och bör utvecklas och bli betydligt bättre rustat i form av olika förstärkningar men också vad gäller tillgång till bra materiel och utrustning. De frivilliga försvarsorganisationerna bidrar på ett värdefullt sätt tillsammans med hemvärdet, och motionärerna menar att det bör övervägas om de frivilliga försvarsorganisationerna kan bidra även till andra krigsförband än de nationella skyddsstyrkorna. Utöver redan överenskomna förstärkningar vill motionärerna se över möjligheterna att på sikt öka stödet till de frivilliga försvarsorganisationerna ytterligare med betoning på nationella uppgifter vid höjd beredskap (yrkande 2).

I motion 2018/19:2762 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) framhålls att frivilligorganisationerna är en vital del i försvarsarbetet. Motionärerna anser att det är av yttersta vikt att organisationerna får de förutsättningar som krävs för att deras högkvalitativa arbete ska kunna fortsätta utvecklas. Organisationerna bidrar till att stärka det breda säkerhetsarbetet samt att förankra Försvarsmaktens arbete hos civilbefolkningen. Genom att stärka frivilligorganisationerna i fredstid kommer också organisationernas förmåga att hantera allvarliga händelser och kriser att öka (yrkande 6). Detta upprepas även i motion 2018/19:2472 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD).

I motion 2018/19:409 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) anför motionärerna att regeringen bör uppdra åt Försvarsmakten att återkomma med en redovisning av resurstilldelningen till nätverket officer/anställd kvinna (NOAK) både bakåt och framåt i tiden (yrkande 1).

I motion 2018/19:1779 av Åsa Lindestam (S) anför motionären att regeringen bör se över möjligheterna till ett finansiellt stöd till Allmänna Försvarsföreningen (AFF) för att långsiktigt trygga dess försvarsupplysande verksamhet. AFF har bedrivit sin verksamhet oavbrutet i 128 år. Utan visst finansiellt tillskott kommer föreningen att behöva avvecklas, enligt motionären. Verksamheten och inriktningen behövs framgent i lika hög grad som när föreningen bildades 1890. Försvarsupplysning genom debatter, seminarier och konferenser behövs med hänsyn till den säkerhetspolitiska miljön i vår del av Europa och till omläggningen av försvarspolitiken mot ett nationellt försvar och ett upprättande av ett nytt totalförsvar. Staten ger stöd i försvarsupplysning bl.a. genom stöd till de frivilliga försvarsorganisationerna och till Folk och Försvar. Motionären anser att även AFF bör få ett visst finansiellt stöd så att föreningens tydliga regionala verksamhet kan bevaras.

I motion 2018/19:1803 av Åsa Lindestam (S) anför att regeringen bör överväga att låta de frivilliga försvarsorganisationerna få en egen anslagspost i budgeten. Frivilliga försvarsorganisationer består i dag av 18 olika organisationer som bistår försvaret och hemvärdet. Med en egen anslagspost finns enligt motionären en större chans att de kan omhänderta och utveckla var och en av organisationerna.

I motion 2018/19:2718 av Daniel Bäckström och Per Åsling (båda C) anför motionärerna att man bör utreda hur Sveriges sportskyttar och jägare med sin kompetens kan bidra till totalförsvaret. Sverige har ett försämrat säkerhetspolitiskt läge och behöver stärka såväl försvarsvilja som folkförankring, enligt motionärerna. Frivilliga försvarsorganisationer utgör en viktig resurs för den samlade krisberedskapen och försvarsförmågan, och om fler ideella krafter involveras i hela landet kan förmågan stärkas ytterligare. Med god lokal kännedom, engagemang och organiseringsförmåga finns enligt motionärerna möjligheten att utveckla ett närmare samarbete mellan Försvarsmakten, sportskyttar och jägare.

## **Bakgrund**

I förordningen (1994:524) om frivillig försvarsverksamhet benämns 18 organisationer som frivilliga försvarsorganisationer. Deras verksamhet ska främja totalförsvaret, omfatta försvarsupplysning samt rekrytering och utbildning av frivilliga för uppgifter inom totalförsvaret. De 18 frivilliga försvarsorganisationerna (FFO) får sina uppdrag av Försvarsmakten och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB). De organisationer som inte uppfyller alla förordningens kriterier är i dag inte aktuella för uppdrag och ersättning. Det gäller exempelvis AFF som verkar för försvarsupplysning men däremot inte utbildning och rekrytering av frivilliga.

Enligt Försvarsmaktens årsredovisning för 2018 ger myndigheten uppdrag till 13 av de totalt 18 FFO. Försvarsmakten uppger att man för en löpande dialog om uppdragen och utvecklingen av verksamheten och att man även samverkar med MSB i syfte att nå samsyn i gemensamma frågor som t.ex.

utveckling av totalförsvaret, avtal och bestämmelser. Med 375 000 medlemmar uppper Försvarsmakten att FFO skapar en bred folkförankring. Verksamheterna är spridda geografiskt över hela landet och har goda förutsättningar för att ge stöd till samhället. FFO bidrar vidare till Försvarsmaktens personalförsörjning genom rekrytering av frivilliga till tjänstgöring och krigsplacering i krigsförbandens 6 100 befattningar för avtalspersonal (frivillig personal). Inom hemvärnsförbanden är enligt årsredovisningen ca 25 procent av befattningarna avsedda för avtalspersonal.

När det gäller nätverksstöd framkommer i Försvarsmaktens årsredovisning att myndigheten har säkerställt att resurser tillförts NOAK och att arbetstid planerats in för att genomföra nätverkets aktiviteter. I december genomfördes en central nätverkskonferens med 585 deltagare (varav 24 procent män). Representanter från samtliga organisationsenheter, hemvärdet och FFO deltog samt räddningstjänsten som externt inbjuden organisation.

I regeringens proposition Ett användbart försvar (prop. 2008/09:140) angavs att bl.a. myndigheters och kommuners behov bör vara styrande för de uppdrag som lämnas till de frivilliga organisationerna. Försvarsmakten och MSB utarbetade tillsammans med Frivilliga försvarsorganisationernas samarbetskommitté en ny modell för hur fördelningen av medel till frivilliga försvarsorganisationer skulle utformas. Vid tidigare beredning av frågan konstaterade utskottet (bet. 2013/14:FöU1) att modellen skickades på remiss till organisationerna innan den infördes. Av en skrivelse som utskottet mottog 2011 och som hade undertecknats av företrädare för tolv frivilliga försvarsorganisationer, framgick att 16 av 18 organisationer ställde sig positiva till det förslaget. Modellen skulle tillämpas under tre år innan den utvärderades. Den nya modellen infördes den 1 januari 2011 och innebar en ökad långsiktighet och förutsägbarhet för de frivilliga försvarsorganisationerna samtidigt som den främjade den verksamhet som efterfrågas.

På regeringens förslag i budgetpropositionen för 2010 togs det särskilda anslaget för organisationsstöd till de frivilliga försvarsorganisationerna bort ur statsbudgeten (prop. 2009/10:1, bet. 2009/10:FöU1, rskr. 2009/10:104). I stället har organisationsstöd betalats ut från Försvarsmaktens och MSB:s förvaltningsanslag. Av budgetpropositionen för 2014 (prop. 2013/14:1) framkommer att riksdagen vid två tillfällen har beslutat om tillkännagivanden om att det särskilda anslaget för organisationsstöd till frivilliga försvarsorganisationer bör återinföras (bet. 2011/12:FöU1, rskr. 2011/12:92 respektive bet. 2012/13:FöU1, rskr. 2012/13:93). Utskottet önskade säkerställa ett grundläggande organisationsstöd för de frivilliga försvarsorganisationerna. Regeringen redovisade i budgetpropositionen för 2014 att borttagandet av det särskilda anslaget inte hade inneburit någon nämnvärd förändring av nivån på organisationsstödet, dvs. dryga 68 miljoner kronor på årsbasis under perioden 2008–2012. Regeringen menade vidare att inte heller Försvarsmaktens och MSB:s införande av en ny modell för fördelningen av organisationsstöd till de frivilliga försvarsorganisationerna 2011 hade haft någon inverkan på den totala summan av organisationsstöd. Den utvärdering som MSB och Försvars-

makten hade gjort under 2013 på uppdrag av regeringen hade visat att omfattningen av organisationsstödet sammantaget inte hade förändrats nämnvärt. Regeringen redovisade mot bakgrund av detta att det inte fanns något skäl att återinföra det särskilda anslaget för organisationsstöd för de frivilliga försvarsorganisationerna.

I regleringsbrevet för 2019 anger regeringen att högst 116 miljoner kronor får användas för uppdragsersättning till de frivilliga försvarsorganisationerna för deras utbildningsverksamhet, inklusive ungdomsverksamhet. För verksamhetsåret 2018 betalade Försvarsmakten ut detta maximala belopp till de frivilliga försvarsorganisationerna.

I den försvarspolitiska inriktningspropositionen (prop. 2014/15:109) framhöll regeringen att de frivilliga försvarsorganisationernas möjlighet att bidra till totalförsvaret och därmed även samhällets krisberedskap långsiktigt bör säkerställas. Organisationers möjligheter att göra människor delaktiga har en stor betydelse i det svenska samhället enligt regeringen, som ansåg att det både stärker folkförankringen och bidrar till att försörja krigsförbanden med kompetens på ett rationellt och kostnadseffektivt sätt. De frivilliga försvarsorganisationernas verksamhet borde enligt den försvarspolitiska inriktningen i propositionen främst vara inriktad mot nationella uppgifter vid höjd beredskap. Organisationernas ungdomsverksamhet bedömde regeringen som särskilt betydelsefull, men även informationsspridning om totalförsvaret framhölls som en viktig del av de frivilliga försvarsorganisationernas funktion. Regeringen ansåg vidare att de berörda centrala myndigheterna, kommunerna och landstingen i högre grad borde eftersträva samverkan med frivilligorganisationerna i syfte att tillvarata de frivilligas engagemang såväl under fredstida kriser som under höjd beredskap. Vid beredningen av den försvarspolitiska inriktningen instämde utskottet i regeringens syn på de viktiga bidrag de frivilliga försvarsorganisationerna ger till totalförsvaret och därmed även till samhällets krisberedskap (bet. 2014/15:FöU11). Utskottet menade att denna tillgång långsiktigt bör säkerställas. Vidare vidhöll utskottet det som anförts tidigare om att de frivilliga försvarsorganisationerna har en viktig roll i fråga om att skapa en folkförankring.

Vid utskottets sammanträde den 12 maj 2016 fick utskottet information av Frivilliga försvarsorganisationernas samarbetskommittés ordförande om de olika organisationernas ekonomiska situation och verksamheter.

I december 2018 publicerade Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) en rapport på uppdrag av Regeringskansliet inom ramen för FOI-projektet Sabek (Samhällets beredskap i kris och krig). Studien Personal för ett nytt civilt försvar (FOI-R-4675) utgör ett kunskapsunderlag inför framtida överväganden och beslut avseende personalplanering för ett nytt civilt försvar. I rapporten beskrivs vissa aspekter av de frivilliga försvarsorganisationernas och andra frivilligas roll i det civila försvaret.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att de frivilliga försvarsorganisationerna har en viktig roll i fråga om att skapa folkförankring och att de genom sin verksamhet bidrar till totalförsvaret och därmed även till samhällets krisberedskap. Såväl organisationernas ungdomsverksamhet som deras roll i fråga om att sprida information om totalförsvaret är betydelsefull.

I regeringens proposition Ett användbart försvar (prop. 2008/09:140) angavs att bl.a. myndigheters och kommuners behov bör vara styrande för de uppdrag som lämnas till frivilliga organisationer. Utskottet bejakar alltjämt tanken om att tydliga behov bör vara styrande för stödet till de frivilliga försvarsorganisationerna. Utskottet välkomnar att Försvarsmakten för verksamhetsåret 2018 betalade ut de 116 miljoner kronor som är maximalt belopp till verksamheter som bedöms svara upp mot dessa behov. Utskottet lägger stor vikt vid att långsiktigt säkerställa de frivilliga försvarsorganisationernas möjlighet att bidra till totalförsvaret och samhällets krisberedskap samt till en ökad delaktighet och förankring inom området. Utskottet kan konstatera att kraven som ställs på frivilliga försvarsorganisationers verksamhet för att de ska vara berättigade till ekonomiskt stöd varit oförändrade sedan 2009. Eftersom omvärldsläget förändrats sedan dess utesluter utskottet inte att det kan finnas skäl att överväga om t.ex. en organisation som verkar för försvarsupplysning men inte rekrytering eller utbildning borde betraktas som en frivillig försvarsorganisation eller om andra frivilligas roll i såväl det civila som det militära försvaret kan bidra både till de behov som finns i dag och till de behov som kan uppstå i framtiden.

När det gäller enskilda nätverk inom Försvarsmakten eller andra myndigheter ser utskottet i nuläget inget skäl att särskilt följa upp arbetsgivarens stöd till dessa och avslår därför yrkande 1 i motion 2018/19:409.

I fråga om mer övergripande eventuella förändringar eller prioriteringar av verksamhet som bygger på frivillighet bör dessa övervägas inom ramen för arbetet med en ny försvarspolitisk inriktning. Utskottet utgår därför från att Försvarsberedningen kommer att beakta detta i sitt arbete och avslår även övriga motionsyrkanden.

## Veteranfrågor

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsförslag som handlar om veteranfrågor.

### Motionerna

I motion 2018/19:395 av Markus Wiechel och Jennie Åfeldt (båda SD) anförs att kunskapen kring veteranvården och veteraners behov behöver stärkas (yrkande 1). Om Sverige fortsättningsvis ska skicka svenskar till oroshärdar anser motionärerna att det är viktigt att kunskapen om veteraners hälsotillstånd efter tjänstgöringen är god och att samhället står redo med ett kunskapscentrum för vård och rehabilitering. Motionärerna anser att en kommitté med uppgiften att samordna och förbättra mottagandet av veteraner bör tillsättas (yrkande 2). Vårt samhälle måste vara berett att möta veteranernas behov så att de får den rehabilitering som de är i behov av, vilket förutsätter en god och effektiv samordning mellan kommuner, landsting, Försvarsmakten och Försäkringskassan. Ansvaret för att detta fungerar bör i första hand ligga på staten. Staten bör likaså säkerställa att anhöriga till veteraner får det stöd de behöver efter att en närstående återvänt från en mission. Motionärerna anser vidare att regeringen bör tillsätta en grupp med syftet att effektivisera samordningen av berörda instanser samt förbättra vården för veteraner (yrkande 3).

I motion 2018/19:2203 av Jasenko Omanovic (S) framhåller motionären att det är nödvändigt att se över rehabiliteringen för soldater så att den kontinuerligt anpassas till försvarets nya utmaningar. Svenska soldater deltar i flera internationella insatser varje år. Motionären anser att Försvarsmaktens deltagande i fredsbevarande insatser är en bra och viktig del i ett arbete som gör Sverige till ett respekterat land internationellt. De svenska kvinnor och män inom Försvarsmakten som deltar i väpnade konflikter på uppdrag av FN och andra aktörer utför ett hedervärt arbete. För dessa kvinnors och mäns skull är det viktigt att erbjuda rehabilitering utifrån deras upplevelser och erfarenheter. Vilka förbättringar som kan göras för att omställningen i samhället efter avslutad utlandstjänstgöring ska bli enklare måste kontinuerligt ses över, enligt motionären.

### Tidigare beredning

I budgetpropositionen för 2016 redovisade regeringen att Försvarsmaktens veteranenhet hade etablerats genom en sammanslagning av de resurser som tidigare fanns i myndighetens högkvarter och HR-centrum. Enhetens huvuduppdrag är bl.a. att vara myndighetens kompetenscentrum för veteran- och anhörigverksamhet. Av Försvarsmaktens regleringsbrev för budgetåret

2016 framgick vidare att Försvarsmakten senast vid halvårsskiftet 2016 skulle lämna ett förslag om att inrätta ett veterancentrum. Den 1 juli 2017 inrättades Försvarsmaktens Veterancentrum i Stockholm. I och med att centrumet hade inrättats bedömde regeringen i budgetpropositionen för 2018 (prop. 2017/18:1) att riksdagens tillkännagivande till regeringen om att inrätta ett centrum med specialkompetens i veteranfrågor var omhändertaget. I betänkandet Utgiftsområde 6 Försvar och samhällets krisberedskap (bet. 2017/18:FöU1) instämde utskottet i regeringens bedömning att frågan om veterancentrum är omhändertagen och därmed slutbehandlad.

När det gäller veteranpolitiken och att ytterligare stärka stödet till veteranerna och deras anhöriga i linje med Veteranutredningens förslag (SOU 2014:27) tillkännagav riksdagen för regeringen att den borde vidta de åtgärder som krävs för att bl.a. konsolidera veteranpolitiken (bet. 2015/16:FöU8, rskr. 2015/16:149). Regeringen konstaterade i budgetpropositionen för 2018 (prop. 2017/18:1) att Försvarsmakten har fortsatt att arbeta med veteranfrågor; bl.a. har systemet med myndighetens delegerade modell för veteranverksamheten utvecklats. Under 2016 införde Försvarsmakten även ett systemstöd för att ytterligare systematisera det lagstadgade femåriga uppföljningsansvaret efter en internationell militär insats. Myndigheten har även utvecklat systemstödet för att underlätta kontakter med veteraner som lämnat Försvarsmakten. Regeringen gör i budgetpropositionen bedömningen att riksdagens ovan nämnda tillkännagivande var omhändertaget och slutbehandlat i och med att Försvarsmaktens Veterancentrum inrättats. I betänkandet Utgiftsområde 6 Försvar och samhällets krisberedskap (bet. 2017/18:FöU1) ansåg utskottet däremot att riksdagens tillkännagivande inte kunde betraktas som slutbehandlat. Utskottet anförde i sitt ställningstagande att regeringen borde vidta de åtgärder som krävs för att konsolidera veteranpolitiken och ytterligare stärka stödet till veteranerna och deras anhöriga i linje med Veteranutredningens förslag (SOU 2014:27). Enligt utskottets mening var utredningens förslag om en särskild lag till stöd och hjälp för civila tjänstemän som gjort en internationell insats en viktig del i det arbetet. Utskottet konstaterade att regeringen hade valt att inte gå vidare med utredningens förslag i den delen, vilket innebar att stödet för t.ex. polistjänstemän och brandsoldater är sämre än vad som gäller för militär personal med motsvarande erfarenhet. Utskottet föreslog därför med stöd av 9 kap. 16 § riksdagsordningen om utskottsinitiativ att riksdagen skulle ställa sig bakom det som utskottet anförde om att regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag till en särskild lag till stöd och hjälp för civila som gjort en internationell insats och tillkännage detta för regeringen, vilket riksdagen ställde sig bakom (rskr. 2017/18:100).

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet vidhåller uppfattningen att det är av vikt att ge personal som tjänstgör i internationella operationer och deras anhöriga ett stöd som står i proportion

till de risker och påfrestningar som de utsätts för. Det är viktigt att svenska kvinnor och män som riskerar liv och hälsa vid insatser i den farliga verksamhet som statsmakterna har beslutat om får ett bra stöd. Utskottet betonar alljämt betydelsen av en sammanhållen veteranpolitik och ett kontinuerligt arbete för att förbättra situationen för såväl veteraner som deras anhöriga.

Utskottet utgår från att Försvarsmakten har fortsatt att arbeta med veteranfrågor. Utskottet kan bl.a. konstatera att systemet med myndighetens delegerade modell för veteranverksamheten har utvecklats och att det lagstadgade femåriga uppföljningsansvaret efter en internationell militär insats har systematiserats ytterligare. Utskottet utgår från att regeringen redovisar vilka åtgärder som vidtagits för att konsolidera veteranpolitiken och för att ytterligare stärka stödet till veteranerna och deras anhöriga. Utskottet ser inga skäl att föregripa denna redovisning varför samtliga motionsyrkanden avstyrks.

## Internationella insatser och skydd av barn

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsförslag som bl.a. rör förändringar när det gäller arbetet med att skydda barn vid internationella insatser.

Jämför reservation 10 (V).

### Motionerna

I motion 2018/19:407 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) anförs att regeringen bör uppdraga åt Försvarsmakten att tillgodose att alla svenska medarbetare som deltar i internationella insatser får utbildning inom skydd av barn och inom frågor som rör barns rättigheter i enlighet med internationell humanitär rätt (yrkande 1). Motionärerna anför vidare att regeringen bör återkomma med en handlingsplan i syfte att konkretisera hur Safe Schools Declaration ska genomföras i Försvarsmaktens arbete och hur Sverige inom ramen för internationella insatser kan arbeta för att deklARATIONENS riktlinjer förverkligas (yrkande 3). Motionärerna menar även att regeringen bör uppdraga åt Försvarsmakten att tillgodose att alla svenska medarbetare som deltar i internationella insatser får utbildning i syfte att upptäcka och skydda barn mot sexuell exploatering (yrkande 4). I motionen framhålls också att regeringen bör säkerställa att det vid berörda myndigheter finns tillgänglig information och nödvändiga rutiner för att möjliggöra uppgiftslämnande om sexuell våld, sexuella trakasserier eller liknande missförhållanden för anställda inom Försvarsmakten oavsett arbetsplats (yrkande 5). Vidare anser motionärerna att regeringen bör uppdraga åt Försvarsmakten att tillgodose att alla svenska soldater och officerare som ingår i internationella insatser får nödvändig



teoretisk och praktisk utbildning i att hantera eventuell konfrontation med barnsoldater i enlighet med internationell humanitär rätt (yrkande 6).

## Bakgrund

I förordningen (2007:1164) för Försvarshögskolan har regeringen i anslutning till högskolelagen (1992:1434) angett bestämmelser för Försvarshögskolan. Utöver vad som anges särskilt i förordningen för Försvarshögskolan gäller bestämmelserna i högskoleförordningen (1993:100). Regeringen har bl.a. angett vilka krav som ska uppfyllas för respektive examen. Av examensbeskrivningen för officersexamen framkommer att studenten ska ha fullgjort kursfordringar om 180 högskolepoäng och bl.a. visa förmåga att inom yrkesutövningen göra bedömningar med hänsyn till relevanta vetenskapliga, samhälleliga och etiska aspekter med särskilt beaktande av de mänskliga rättigheterna.

Samtlig personal som genomgår utbildning på Internationella utbildningsenheten vid Livgardet inför internationell insats får som minst utbildning i Försvarsmaktens uppförandekod vid insatser samt FN:s säkerhetsråds resolution 1325. Uppförandekoden reglerar vad personalen ska göra eller inte göra i insatsområdet. Den förklarar även varför och hur olika agerande kan få konsekvenser som man inte ser direkt. Detta inkluderar även barnarbete, sexuella övergrepp och människohandel för sexuella ändamål. Inom ramen för 1325 utbildas personalen om varför just kvinnor och barn har varit särskilt utsatta grupper i väpnade konflikter rent historiskt och hur de drabbas före, under och efter. Den täcker även barnsoldater, sexhandel och övergrepp. Utöver detta ges oftast de större insatserna djupare utbildning i hur konflikter drabbar de civila med fokus på kvinnor och barn samt hur man tidigare har löst den här typen av situationer framgångsrikt. Som målsättning med utbildningarna har Försvarsmakten bl.a. fastställt att deltagarna ska få en ökad förståelse för kvinnor och barn som kombattanter, som icke-kombattanter samt som ex-kombattanter och deras särskilda roll i konflikter samt vilken betydelse de har för hur uppgifter inom insatsen bör lösas. Ytterligare utbildningsmålsättningar är att ge elever allmän kunskap om det aktuella insatsområdet och den situation som råder där politiskt, militärt, etniskt och historiskt, att ge elever förståelse för civilbefolkningens situation samt för olika humanitära organisationers arbete i området. Etiska regler och uppförandekod för svensk personal inför och under internationella uppdrag ingår också i utbildningen. Enligt Försvarsmakten har större insatser dessutom oftast en s.k. Gender Advisor (GA) eller en s.k. Gender Focal Point (GFP). Personer med dessa befattningar får fördjupad utbildning inom dessa områden och ska kunna råda förbanden vid olika händelser. En GA rådgör oftast på kontingent- eller bataljonsnivå och en GFP rådgör oftast på kompaninivå.

Av regleringsbrevet för 2019 framkommer att Försvarsmakten även fortsättningsvis ska bidra till genomförandet av Sveriges nationella handlingsplan för perioden 2016–2020 om FN:s säkerhetsråds resolutioner om

kvinnor, fred och säkerhet (UD2016/07898/KH, UD nr 1:5). Regeringen ger också Försvarsmakten i uppdrag att fortsätta redovisa resultatet av det arbete myndigheten bedrivit utifrån handlingsplanen om kvinnor, fred och säkerhet.

När det gäller frågan om säkra skolor i konfliktområden uppger Utrikesdepartementet (UD) att åtgärder för att skydda studenter, lärare och skolor i samband med väpnad konflikt har fått stort genomslag sedan FN:s säkerhetsråds resolution 1998 antogs 2011. Rapporter om attacker på skolor och militär användning av skolor har ökat, vilket har lett till ett ökat behov av att skydda elever och skolor. UD ser vidare bevis på att attackerna på skolor fortsätter att öka och att militära grupper har använt sig av skolor för militära ändamål. Säkerhetsrådet har tagit upp frågan om vikten av att skydda skolor, lärare och elever bl.a. i resolution 2143 (2014). I denna uppmanas medlemsländerna att ta fram konkreta åtgärder för att minska attacker på skolor av beväpnade grupper. Mot denna bakgrund har riktlinjer för skydd av skolor och universitet från militär verksamhet i samband med väpnad konflikt tagits fram under ledning av Norge och Argentina. Dessa färdigställdes i december 2014. Därefter utarbetades en deklaration om säkra skolor (Safe Schools Declaration) som antogs i samband med en konferens i Oslo den 29 maj 2015. Deklaration är instrumentet genom vilken stater kan uttrycka sitt stöd för skydd av utbildning i samband med väpnad konflikt men även sitt stöd och genomförande av riktlinjerna. Sverige anslöt sig till deklarationen 2015. Under Sveriges medlemskap i FN:s säkerhetsråd 2017–2018 var agendan för barn och väpnad konflikt en central fråga för Sverige. Inom området hade Sverige fyra särskilda prioriteringar, och barns rätt till utbildning var en av dessa. Inom området har Sverige haft ett nära och aktivt samarbete med civilsamhällesorganisationer. I fråga om skydd av skolor utgår Sverige från vad som gäller i den internationella humanitära rätten – dvs. att skolor är att betrakta som civila mål i krig och därmed skyddade under den internationella rätten. Försvarsmakten har egna riktlinjer som bygger på den internationella humanitära rätten och de mänskliga rättigheterna. UD framhåller att dessa gäller för Försvarsmaktens personal även i samband med internationella uppdrag. I förekommande fall gäller även de regler som det internationella organ som ansvarar för insatsen har ställt upp. Svensk lag ska följas under tjänsteperioden i en insats, men Försvarsmaktens personal bör också vara medveten om lokala lagar och förordningar och följa dem om de inte strider mot internationell rätt. I fråga om att genomföra deklarationen (Safe Schools Declaration) uppger UD att Sverige har deltagit aktivt i samband med de konferenser som anordnats inom ramen för deklarationen. Inom ramen för genomförandet av Sveriges arbete inom agendan för barn och väpnad konflikt har Sida lämnat ett stöd till organisationen Education Cannot Wait om 270 miljoner kronor. Denna organisation fokuserar särskilt på rätten till utbildning för barn i särskilt utsatta miljöer.

## Utskottets ställningstagande

Genom att Försvarsmaktens anställda och annan personal deltar i internationella militära krishanteringsinsatser och kapacitetsuppbyggande verksamhet bidrar Sverige till fred, säkerhet, respekt för folkrätt och mänskliga rättigheter och jämställdhet. Sveriges deltagande i internationella militära krishanteringsinsatser ska normalt genomföras med Försvarsmaktens ordinarie krigsförband eller delar av dessa. Utskottet välkomnar därför att de grundläggande kraven på alla som genomgår en officersexamen så tydligt framhåller förmågan att inom sin yrkesutövning bedöma såväl etiska aspekter som att beakta de mänskliga rättigheterna.

Utskottet kan konstatera att även FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 definierar en grund för såväl mäns och kvinnors lika rättigheter som att var och en har rätt till utbildning. Utskottet tycker att det är positivt att Försvarsmakten med den grunden som utgångspunkt även har mer specifika utbildningar inför internationella insatser för att bygga upp kunskap om hur kvinnor och barn blir särskilt utsatta i konflikter. Utskottet kan konstatera att det även är nödvändigt att få kunskap om barnsoldater, sexhandel och övergrepp, vilket utbildningen täcker.

Utskottet anser att det är positivt att Försvarsmakten har ett uttalat uppdrag och återrapporteringskrav när det gäller att bidra till genomförandet av Sveriges nationella handlingsplan för 2016–2020 om FN:s säkerhetsråds resolutioner om kvinnor, fred och säkerhet. Utskottet kan konstatera att frågan om barns situation i väpnade konflikter tillsammans med frågan om barns rätt till utbildning fortsätter att vara en central och angelägen fråga även efter Sveriges ordförandeskap i FN:s säkerhetsråd.

Utskottet bedömer att Försvarsmakten systematiskt utbildar personal inom de angelägna områden som motionärerna lyft fram och även får anvisningar för att inom ramen för den ovannämnda handlingsplanen aktivt bidra till dess genomförande. Därför ser utskottet inte skäl att vidta ytterligare åtgärder. Samtliga motionsyrkanden avstyrks.

## Trakasserier och kränkningar

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsförslag som bl.a. rör förändringar när det gäller arbetet mot sexuella trakasserier och kränkningar.

Jämför reservation 11 (V).

## Motionen

I motion 2018/19:409 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) anförs att regeringen bör uppdraga åt Försvarsmakten att återkomma med en handlingsplan för att

bättre motverka och hantera trakasserier och kränkningar i organisationen (yrkande 2).

## Bakgrund

Försvarsmaktens medarbetarundersökning 2018 omarbetades för att inbegripa både diskriminerings- och arbetsmiljölagens definitioner av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. På grund av omarbetningen av frågeavsnittet gör Försvarsmakten inga direkta jämförelser mellan 2017 och 2018 års resultat. I medarbetarundersökningen 2018 uppgav 7 procent av respondenterna att de blivit utsatta för ovälkommet beteende. Dessa 7 procent fick sedan följdfrågor om vad de hade varit med om för typ av ovälkommet beteende. Av samtliga respondenter inom Försvarsmakten svarade 0,56 procent att de utsatts för sexuella trakasserier (totalt 72 individer svarade att de blivit utsatta för sexuella trakasserier, varav 52 var kvinnor och 14 män och därutöver 6 personer som inte hade uppgett kön).

När det gäller arbetsmarknaden som helhet framgår det av Arbetsmiljöverkets senaste arbetsmiljöundersökning från 2017 att omkring 1 procent av männen och 4 procent av kvinnorna hade varit utsatta för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater under den senaste tolv månadsperioden. Andelen var högst bland unga kvinnor i åldern 16–29 år, där 10 procent varit utsatta för sexuella trakasserier från chefer och arbetskamrater minst någon gång under den senaste tolv månadersperioden och 25 procent om man även inkluderar andra personer än dessa (t.ex. patienter och kunder).

Resultatet inom Försvarsmakten bland dem som uppgav sig blivit utsatta för sexuella trakasserier visar också på en tydlig överrepresentation bland kvinnor som tjänstgör som soldater, sjöman eller civilanställda. Övriga populationer är för små för att dra några säkra slutsatser om. Resultatet visar också att förekomsten av sexuella trakasserier inte kan härledas till en specifik stridskraftsproblematik. Försvarsmakten uppger att de som upplevt sig utsatta för sexuella trakasserier i större utsträckning verkar ha sökt och fått stöd av sin närmaste chef och verkar dessutom inte längre känna sig utsatta, i jämförelse med andra som upplevt annan typ av ovälkommet beteende. Detta kan dock enligt Försvarsmakten bara sägas om de som valt att uppe i medarbetarundersökningen att de har varit med om sexuella trakasserier. Försvarsmakten beskriver vidare att man arbetar långsiktigt och systematiskt för att förebygga kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering utifrån tre områden: systematiskt arbetsmiljöarbete inklusive aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagens krav, ledarskap och medarbetarskap.

En fördjupad utredning om systematiskt omhändertagande av kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering har genomförts vid Försvarsmakten. En prioriterad åtgärd för 2019 som baseras på utredningens förslag är att inrätta en stödfunktion på central nivå i myndigheten. Stödfunktionen utformas partsgemensamt med arbetstagarorganisationer. Funktionen har till uppgift att bistå med utredningsstöd till chefer och se till

att utredningen görs skyndsamt, diskret, sakligt och opartiskt. Stödet ska bistå med kunskapshöjande insatser samt långsiktig utveckling av Försvarsmaktens förmåga att omhänderta kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering. Stödet ska tillika kunna ge vägledning till anställda och erbjuda stöd, handlingsalternativ och lösningsorienterad rådgivning. Slutligen kommer funktionen att bidra till sammanhållen uppföljning och samordning i syfte att upparbeta erfarenhet och kunskap för utökad förmåga att förebygga kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering inom Försvarsmakten. Sedan den 1 december 2017 har Försvarsmakten även en telefonlinje för anmälan av trakasserier som ett komplement till den ordinarie rutinen enligt vilken anmälan av sexuella trakasserier görs till närmsta chef eller högre chef vid det aktuella förbandet.

### **Utskottets ställningstagande**

Försvarsmaktens interna strategiska inriktning syftar till att attrahera och behålla kompetenta medarbetare och att vara en inkluderande, jämställd och jämlik organisation, vilket utskottet anser är bra. Den könsneutrala totalförsvarsplikten möjliggör en bredare rekryteringsbas bestående av både kvinnor och män. Om Försvarsmakten fullt ut ska kunna utnyttja denna möjlighet bedömer utskottet att frågan om att motverka och hantera trakasserier och kränkningar är central.

Försvarsmakten är en mycket stor arbetsgivare och en utbildningsplats för allt fler värnpliktiga. Att endast 0,56 procent av de svarande i medarbetarundersökningen uppgav att de upplever sig ha utsatts för sexuella trakasserier och att dessa i allt större utsträckning verkar ha sökt och fått stöd visar att Försvarsmakten tar steg i rätt riktning när det gäller det långsiktiga och systematiska arbetet för att förebygga kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.

Utskottet lägger stor vikt vid att arbetet fortsätter, inte minst mot bakgrund av att allt fler unga kvinnor och män med stöd av lagen om totalförsvarsplikt mönstras och skrivs in för militär grundutbildning. Utskottet ser inte skäl att i nuläget vidta några åtgärder inom området och avstyrker motionsyrkandet.

# Reservationer

## 1. Personalförsörjning, punkt 1 (M)

av Beatrice Ask (M), Jan R Andersson (M), Pål Jonson (M) och Alexandra Anstrell (M).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:2816 av Beatrice Ask m.fl. (M) yrkande 9 och avslår motionerna

2018/19:2472 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) yrkande 11 och 2018/19:2840 av Daniel Bäckström m.fl. (C) yrkande 4.

### *Ställningstagande*

Vi menar att Försvarsmaktens förmåga att attrahera kompetent personal försämras. Att värnplikten har återaktiverats är bra. Samtidigt visar den senaste tidens utveckling att det inte är någon universallösning. För att kunna utbilda nya förband och kunna ha stående snabbt insatsberedda förband krävs anställd personal – officerare, soldater och sjömän. Därför kommer det att fortsätta att vara viktigt att kunna rekrytera och behålla dessa. Vi anser att mer resurser måste läggas på personalen. Ett helt paket av åtgärder krävs för att förbättra situationen och säkerställa att Försvarsmakten kan attrahera rätt personer. I likhet med vad vi framhållit tidigare anser vi att Försvarsmakten bl.a. bör införa fler incitament som faller ut efter en viss anställningstid. Det kan röra sig om ekonomiska premier, men även incitament som premierar utbildning. På sikt bör 8 000 personer värnpliktsutbildas per år. För att bredda rekryteringsbasen bör befattningskraven för uttag av värnpliktiga till den militära grundutbildningen ses över. Möjligheten bör ges att låta lämpliga personer utan behörighet antas, för att låta de som har ofullständiga betyg i de centrala ämnena läsa upp dessa vid en eventuell anställning. För att kunna nå ut till unga kvinnor och män i hela landet bör försvaret använda sig av mer flexibla lösningar som t.ex. mobila rekryteringskontor. Fler officerare behövs för att över huvud taget kunna utbilda tillräckligt många nya soldater och sjömän. När det gäller personalförsörjningen vill vi även peka på behovet att synkronisera lagstiftningen mellan reservofficerare och tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/T). Vi menar vidare att Sverige behöver utveckla och förstärka veteranpolitiken och att det är en utmaning att reservofficerare i dag saknar uttrycklig rätt till ledighet för tjänstgöring.

Riksdagen bör därför ställa sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännage detta för regeringen.

## **2. Personalförsörjning, punkt 1 (C)**

av Lars Thomsson (C).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:2840 av Daniel Bäckström m.fl. (C) yrkande 4 och avslår motionerna

2018/19:2472 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) yrkande 11 och

2018/19:2816 av Beatrice Ask m.fl. (M) yrkande 9.

### *Ställningstagande*

Jag anser att Försvarsmakten ska vara en attraktiv arbetsgivare och måste arbeta vidare med att utveckla incitament som gör att Försvarsmakten både kan rekrytera och behålla sin personal. Även stödet till veteraner behöver utvecklas. Jag menar även att det är viktigt att antalet utbildningsplatser på officers- och reservofficersutbildningen ökar. Med förbättrad officersförsörjning kan fler soldater utbildas. Jag anser att Försvarsmakten måste lägga stor vikt vid att utbildningsplatserna fylls och att incitamentsstrukturen utvecklas. Det i sin tur kräver att Försvarsmakten är en attraktiv arbetsgivare och att många fler än i dag väljer att bli soldat, vilket inte får glömmas bort nu när värnplikten har återinförts. Med en så lokal förbands- och utbildningsstruktur som möjligt bedömer jag att rekryteringsbasen kan öka och att folkförankringen stärks, vilket är viktigt för försvarsförmågan. Jag föreslår därför att riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

## **3. Personalförsörjning, punkt 1 (KD)**

av Robert Halef (KD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:2472 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) yrkande 11 och avslår motionerna  
2018/19:2816 av Beatrice Ask m.fl. (M) yrkande 9 och  
2018/19:2840 av Daniel Bäckström m.fl. (C) yrkande 4.

### *Ställningstagande*

Jag anser att den personalförsörjningsmodell som försvaret lutat sig mot hittills har visat sig otillräcklig och kommer att vara det i än högre grad när krigsorganisationen ska bli större. Jag bedömer att det inte enkom är mer anslagsmedel som kommer att kunna lösa Försvarmaktens nuvarande situation. Lösningar krävs även på t.ex. personalförsörjningssidan och den rent organisatoriska sidan. Jag anser att värnpliktssystemet behöver utvecklas ytterligare för att fylla upp befintliga förband och för att sätta upp nya förband i Försvarmakten. Jag föreslår därför att riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

#### **4. Rekrytering och mönstring, punkt 2 (SD)**

av Roger Richtoff (SD), Josef Fransson (SD) och Caroline Nordengrip (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2018/19:766 av Roger Richtoff m.fl. (SD) yrkandena 9–11.

### *Ställningstagande*

Vi menar att införande av ett frivilligt försvar utan utbildning av värnpliktiga var ett stort misstag. Reformen medförde att för få människor engagerar sig aktivt i försvarssektorn och att den folkliga förankringen minskat drastiskt. Vi anser att samtliga unga män och kvinnor bör genomgå mönstring. För att möta det ökade behovet av personal och för att stimulera lokal rekrytering anser vi dessutom att Totalförsvarets rekryteringsmyndighet bör öppna ett rekryteringskontor i Luleå. I och med värnpliktens återaktivering menar vi att det har uppstått ett behov av officerare för att kunna utbilda värnpliktiga, och för att möta behoven bör kontraktsanställda soldater utbildas till underbefäl så att de kan stödja värnpliktsutbildningen. Vi menar att detta är det verkliga nålsögat för expansionen av det svenska försvaret. Vi föreslår därför att riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.



## 5. Förmåner och villkor, punkt 3 (SD)

av Roger Richtoff (SD), Josef Fransson (SD) och Caroline Nordengrip (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2018/19:766 av Roger Richtoff m.fl. (SD) yrkande 12 och  
avslår motionerna  
2018/19:416 av Christian Carlsson (KD) yrkandena 1 och 2,  
2018/19:971 av Ann-Sofie Alm (M) och  
2018/19:2914 av Larry Söder m.fl. (KD) yrkande 39.

### *Ställningstagande*

Vi anser att samtliga heltidsanställda soldater och sjömän med anställningsbeteckning GSS-K (gruppbefäl, soldater och sjömän med kontinuerlig tjänstgöring) ska erbjudas tillsvidareanställning. Det finns vissa typer av förband där GSS-K är mer lämpliga än värnpliktsförband och det finns därför anledning att behålla anställningsformen. Däremot anser vi att inga nya GSS-T-kontrakt (gruppbefäl, soldater och sjömän med tidvis tjänstgöring) bör tecknas. Det innebär att GSS-T successivt fasas ut för att ersättas med personal med värnpliktig krigsplacering, s.k. GSS-P (gruppbefäl, soldater och sjömän som omfattas av plikt). Vi anser dessutom att det finns skäl att utreda om det är lämpligt och ekonomiskt möjligt att stärka villkoren för kontrakterade gruppbefäl, soldater och sjömän, genom att de

- kan få rätt att bo kvar på logementen för en låg hyra även efter provanställningstiden
- kan slippa förmånsbeskattning för enklare mat ute i fält
- som bor på logement kan få tillgång till billig och nyttig lagad frukost, lunch och middag
- kan få subventionerade hemresor varannan vecka
- som går under anställningsbeteckning GSS-K kan få en premie när en tredjedel, två tredjedelar respektive hela den kontrakterade tiden löpt ut.

Riksdagen bör ställa sig bakom det som anförs i reservationen om förmåner och villkor och tillkännage detta för regeringen.

## **6. Jämnare könsfördelning, punkt 4 (V)**

av Hanna Gunnarsson (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:409 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) yrkandena 3–7.

### *Ställningstagande*

Jag anser att regeringen bör uppdra åt Rekryteringsmyndigheten 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. Jag anser även att Rekryteringsmyndigheten bör få i uppdrag att under 2019 återkomma med en analys av rekryteringen utifrån motivation och kön. Vidare menar jag att såväl Försvarsmakten som Rekryteringsmyndigheten och Försvarshögskolan bör få i uppdrag att ta fram en plan för hur de kan arbeta med positiv särbehandling vid rekrytering i syfte att öka andelen kvinnor inom organisationerna. För att kunna definiera kvantitativa mål anser jag att Försvarsmakten bör få i uppdrag att återkomma med en plan för hur man ska uppnå en jämn könsfördelning på organisationens olika nivåer till senast 2035. Jag anser vidare att Försvarsmakten bör få i uppdrag att genomföra en årlig jämställdhetskartläggning. Jag föreslår därför att riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

## **7. Frivilligorganisationernas roll, punkt 5 (C)**

av Lars Thomsson (C).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2018/19:2718 av Daniel Bäckström och Per Åsling (båda C) och

2018/19:2840 av Daniel Bäckström m.fl. (C) yrkande 2 och

avslår motionerna

2018/19:2472 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) yrkande 4 och

2018/19:2762 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) yrkande 6.

### *Ställningstagande*

Krisberedskapen och det svenska totalförsvaret är beroende av civilsamhället och frivilligt engagemang hos befolkningen. Jag anser därför att förutsättningarna för hemvärnet och de frivilliga försvarsorganisationerna att bistå samhället vid kris och krig bör förbättras. Det frivilliga engagemanget är oerhört positivt och måste fångas upp och säkerställas, både på individ- och organisationsnivå, men också ekonomiskt. Jag anser att inte minst sommarens hemska bränder visar på behovet av en större och tydligare roll för civilsamhället och frivilligorganisationer i händelse av kris och krig. Jag vill understryka att hemvärnet är viktigt och bör utvecklas och bli betydligt bättre rustat i form av olika förstärkningar men också vad gäller tillgång till bra materiel och utrustning. De frivilliga försvarsorganisationerna bidrar på ett värdefullt sätt tillsammans med hemvärnet, och jag menar att det bör övervägas om de frivilliga försvarsorganisationerna kan bidra även till andra krigsförband än de nationella skyddsstyrkorna. Jag anser dessutom att man bör utreda hur Sveriges sportskyttar och jägare med sin kompetens kan bidra till totalförsvaret. Försvarsförmågan stärks om fler ideella krafter involveras i hela landet. Med god lokal kännedom, engagemang och organiseringsförmåga bör det finnas möjligheter att utveckla ett närmare samarbete mellan Försvarsmakten, sportskyttar och jägare. Utöver redan överenskomna förstärkningar anser jag vidare att man bör se över möjligheterna att på sikt öka stödet till de frivilliga försvarsorganisationerna ytterligare med betoning på nationella uppgifter vid höjd beredskap. Jag föreslår därför att riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

### **8. Frivilligorganisationernas roll, punkt 5 (KD)**

av Robert Halef (KD).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2018/19:2472 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) yrkande 4 och

2018/19:2762 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) yrkande 6 och  
avslår motionerna

2018/19:2718 av Daniel Bäckström och Per Åsling (båda C) och

2018/19:2840 av Daniel Bäckström m.fl. (C) yrkande 2.

### *Ställningstagande*

De frivilliga försvarsorganisationerna är en vital del i försvarsarbetet. Jag anser att det är av yttersta vikt att organisationerna får de förutsättningar som krävs för att deras högkvalitativa arbete ska kunna fortsätta utvecklas. Organisationerna bidrar till att stärka det breda säkerhetsarbetet samt att förankra Försvarsmaktens arbete hos civilbefolkningen. Genom att stärka frivilligorganisationerna i fredstid kommer också organisationernas förmåga att hantera allvarliga händelser och kriser att öka. Jag föreslår därför att riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen om frivilligorganisationernas roll och tillkännager detta för regeringen.

## **9. Finansiellt stöd till organisationer och nätverk, punkt 6 (V)**

av Hanna Gunnarsson (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:409 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) yrkande 1 och avslår motionerna

2018/19:1779 av Åsa Lindestam (S) och

2018/19:1803 av Åsa Lindestam (S).

### *Ställningstagande*

Att kvinnor ges utrymme att mötas och byta erfarenheter är ett viktigt verktyg för att kunna ställa krav i en organisation. Plattformar som Nätverket officerare/anställda kvinnor (NOAK) ger kvinnor inom försvaret en arena för 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. Jag föreslår därför att riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

## **10. Internationella insatser och skydd av barn, punkt 8 (V)**

av Hanna Gunnarsson (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2018/19:407 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) yrkandena 1 och 3–6.

### *Ställningstagande*

Jag anser att regeringen bör uppdra åt Försvarsmakten att tillgodose att alla svenska medarbetare som deltar i internationella insatser får utbildning inom skydd av barn och inom frågor som rör barns rättigheter i enlighet med internationell humanitär rätt. Jag anser vidare att regeringen bör återkomma med en handlingsplan i syfte att konkretisera hur Safe Schools Declaration ska genomföras i Försvarsmaktens arbete och hur Sverige inom ramen för internationella insatser kan arbeta för att deklARATIONENS riktlinjer förverkligas. Jag menar även att regeringen bör uppdra åt Försvarsmakten att tillgodose att alla svenska medarbetare som deltar i internationella insatser får utbildning i syfte att upptäcka och skydda barn mot sexuell exploatering. Regeringen bör säkerställa att det vid berörda myndigheter finns tillgänglig information och nödvändiga rutiner för att möjliggöra uppgiftslämnande om sexuellt våld, sexuella trakasserier eller liknande missförhållanden för anställda inom Försvarsmakten oavsett arbetsplats. Vidare anser jag att regeringen bör uppdra åt Försvarsmakten att tillgodose att alla svenska soldater och officerare som ingår i internationella insatser får nödvändig teoretisk och praktisk utbildning i att hantera eventuell konfrontation med barnsoldater i enlighet med internationell humanitär rätt. Jag föreslår därför att riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

## **11. Trakasserier och kränkningar, punkt 9 (V)**

av Hanna Gunnarsson (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 9 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2018/19:409 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) yrkande 2.

### *Ställningstagande*

Försvarsmakten är en av landets största arbetsgivare och dessutom en mycket mansdominerad arbetsplats. I och med pliktjämsgöringen 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. Uppropet under hashtaggen giv-akt-och-bit-ihop under-

tecknades av 1 768 kvinnor. Det var yrkesofficerare, reservofficerare, civilanställda, frivilliga, soldater och sjömän som 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. 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. Jag anser därför att regeringen bör uppdra åt Försvarsmakten att återkomma med en handlingsplan för att bättre motverka och hantera trakasserier och kränkningar i organisationen. Jag föreslår att riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen om trakasserier och kränkningar och tillkännager detta för regeringen.

BILAGA

## Förteckning över behandlade förslag

## Motioner från allmänna motionstiden 2018/19

*2018/19:395 av Markus Wiechel och Jennie Åfeldt (båda SD):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att öka kunskapen kring veteranvården och veteraners behov och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en kommitté med uppgiften att samordna och förbättra mottagandet av veteraner och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en kommitté med syfte att effektivisera samordningen kring berörda instanser och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:407 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör uppdra åt Försvarsmakten att tillgodose att alla svenska medarbetare som deltar i internationella insatser får utbildning inom skydd av barn och inom frågor som rör barns rättigheter i enlighet med internationell humanitär rätt och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med en handlingsplan i syfte att konkretisera hur Safe Schools Declaration ska implementeras i Försvarsmaktens arbete och hur Sverige inom ramen för internationella insatser kan arbeta för att deklarationens riktlinjer förverkligas, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör uppdra åt Försvarsmakten att tillgodose att alla svenska medarbetare som deltar i internationella insatser får utbildning i syfte att upptäcka och skydda barn mot sexuell exploatering och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen i kontakt med berörda myndigheter bör säkerställa att det finns tillgänglig information och nödvändiga rutiner för att möjliggöra uppgiftslämnande gällande sexuellt våld, sexuella trakasserier eller liknande missförhållanden för anställda inom Försvarsmakten oavsett arbetsplats och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör uppdra åt Försvarsmakten att tillgodose att alla svenska soldater och officerare som ingår i internationella insatser får nödvändig teoretisk såväl som praktisk utbildning i att hantera

eventuell konfrontation med barnsoldater i enlighet med internationell humanitär rätt och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:409 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V):*

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.

*2018/19:416 av Christian Carlsson (KD):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning som ser över frågan om särskild ekonomisk ersättning till den som genomfört och avslutar sin militärtjänstgöring, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning som ser över frågan om militärtjänstgöring ska ge



särskilda meritpoäng vid antagning till universitet och högskolor och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:766 av Roger Richtoff m.fl. (SD):*

9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om mönstring (avsnitt 8.1) och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att öppna ett rekryteringskontor i Luleå för att stimulera rekrytering i norr (avsnitt 8.1) och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om framtida utveckling för GSS-K- samt GSS-T-anställda (avsnitt 8.2) och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om förmåner för kontraktсанställd personal (avsnitt 8.3) och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:971 av Ann-Sofie Alm (M):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att efterlevandeskyddet för personal inom räddningstjänst, polis och militär behöver ses över i syfte att stärka det och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:1779 av Åsa Lindestam (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna till ett finansiellt stöd till Allmänna Försvarsföreningen för att långsiktigt trygga dess försvarsupplysande verksamhet och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:1803 av Åsa Lindestam (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga att låta Försvarsmaktens frivilligorganisationer få en egen anslagspost i budgeten och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2203 av Jasenko Omanovic (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över rehabiliteringen för soldater så att den är kontinuerligt anpassad till försvarets nya utmaningar och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2472 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD):*

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om frivilligorganisationernas ställning enligt motionens intentioner och tillkännager detta för regeringen.

11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om personalförsörjning och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2718 av Daniel Bäckström och Per Åsling (båda C):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur Sveriges sportskyttar och jägare med sin kompetens kan bidra till totalförsvaret och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2762 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD):*

6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om frivilligorganisationernas förutsättningar och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2816 av Beatrice Ask m.fl. (M):*

9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om försvarets personalförsörjning och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2840 av Daniel Bäckström m.fl. (C):*

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förutsättningarna för hemvärdet och de frivilliga försvarsorganisationerna att bistå samhället vid kris och krig ska förbättras och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Försvarsmakten ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta vidare med att utveckla incitament som gör att Försvarsmakten både kan rekrytera och behålla sin personal såväl som utveckla stödet till veteraner, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2018/19:2914 av Larry Söder m.fl. (KD):*

39. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge möjlighet för Försvarsmakten att tillhandahålla bostäder till sina tillfälligt anställda, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.