

Regeringens proposition

1981/82: 3

**om anställning av kvinnor som befäl inom det militära försvaret,
m. m.;**

beslutad den 9 juli 1981.

Regeringen förelägger riksdagen vad som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll för den åtgärd och det ändamål som framgår av föredragandens hemställan.

På regeringens vägnar

BIRGIT FRIGGEBO

TORSTEN GUSTAFSSON

Propositionens huvudsakliga innehåll

Genom beslut av riksdagen år 1978 fick kvinnor tillträde till vissa militära yrken inom flygvapnet. På grundval av betänkandet (Ds Fö 1980: 5 och 6) Kvinnan och försvarets yrken från beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret föreslås nu att rekryteringen till befälsyrket sker oberoende av kön. Dessutom informeras om de åtgärder som kommer att vidtas vid rekrytering och anställning av kvinnor som befäl.

FÖRSVARSDEPARTEMENTET

Utdrag
PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1981-07-09

Närvarande: statsråden Friggebo, Petri, Eliasson, Gustafsson, Tillander, Molin

Föredragande: statsrådet Gustafsson

Proposition om anställning av kvinnor som befäl inom det militära försvaret, m. m.

1 Inledning

Under 1970- och 1980-talen har frågan om anställning av kvinnor inom försvarsmakten behandlats i olika sammanhang.

1972 års värnpliktsutredning gjorde i betänkandet (Ds Fö 1973: 1) Kvinnor i det militära försvaret en översiktlig studie av möjligheterna för kvinnor att få anställning inom försvarsmakten. Utredningen förordade en översyn av bestämmelserna om rekrytering m. m. Sedan värnpliktsutredningens betänkande hade remissbehandlats, fick dåvarande chefen för försvarsdepartementet i februari 1975 regeringens bemyndigande att tillkalla sakkunniga för att föra utredningsarbetet vidare (Fö 1975: 01). De sakkunniga antog benämningen beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret (BKF)¹.

BKF skulle i en första etapp arbeta med de befattningar där uppgifterna inte är av stridande karaktär. Beredningen avlämnade i juni 1977 delbetänkandet (SOU 1977: 26) Kvinnan och försvarets yrken.

Beredningen fick i mars 1978 tilläggsdirektiv att utreda förutsättningarna att ge kvinnor anställning som yrkesofficer utan begränsning till icke stridande befattningar. I direktiven angavs att den personliga lämpligheten i princip borde vara det enda urvalskriteriet vid rekrytering av fast anställt befäl. Ett antal befattningar i krigsorganisationen ansågs emellertid med hänsyn till gällande förutsättningar och krav vara av sådan art att de inte

¹ När det nu aktuella förslaget avlämnades bestod utredningen av studierektorn Berit Frändås, ordförande, riksdagsledamöterna Olle Aulin, Ulla Ekelund och Kerstin Ekman, rikslottachefen Christine Barke och översten Carl-Otto Larsson.

lämpligen borde besättas med kvinnor. Kvinnors tillträde till befälsyrket ansågs vara en så stor och genomgripande reform att den borde genomföras stegvis. Beredningens uppgift blev därför att föreslå en fortsatt utveckling mot ett befälsyrke som på sikt är oberoende av kön.

Vid 1978/79 års riksmöte beslöt riksdagen i oktober 1978 (FöU 1978/79: 1, rskr 1978/79: 2) efter förslag i prop. 1977/78: 185 om anställning av kvinnor som befäl inom det militära försvaret m. m. att kvinnor i princip skulle ges möjlighet att få anställning som befäl inom det militära försvaret på samma villkor som män. Riksdagsbeslutet följde propositionen, där dåvarande chefen för försvarsdepartementet bl. a. framhöll att allt befäl i krig måste delta i och vid behov leda försvaret av den egna uppehållsplatsen e. d. Varje befälsbefattning blev därmed att anse som stridande. En redogörelse för beslutets innehåll och den därefter igångsatta verksamheten bör såsom en beskrivning av nuvarande ordning fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga 1*.

BKF avlämnade i december 1980 sitt slutbetänkande (Ds Fö 1980: 5 och 6) Kvinnan och försvarets yrken. En sammanfattning av beredningens överväganden och förslag bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga 2*.

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av överbefälhavaren efter hörande av cheferna för armén, marinen och flygvapnet samt försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse, värnpliktsverket, försvarets forskningsanstalt, beredskapsnämnden för psykologiskt försvar, försvarets rationaliseringsinstitut, rikspolisstyrelsen, socialstyrelsen, statskontoret, riksrevisionsverket, statens arbetsmarknadsnämnd, statens institut för personaladministration och personalutbildning, skolöverstyrelsen, universitets- och högskoleämbetet, arbetsmarknadsstyrelsen, arbetarskyddsstyrelsen, jämställdhetsombudsmannen, jämställdhetskommittén, Centralorganisationen SACO/SR, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisations statstjänstemannasektion (TCO-S), Folkpartiets kvinnoförbund, Moderata samlingspartiets kvinnoförbund, Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund, Centerns ungdomsförbund, Folkpartiets ungdomsförbund, Fredrika-Bremerförbundet, Yrkeskvinnors riksförbund, Husmodersförbundet Hem och Samhälle, Centralförbundet för befälsutbildning, Riksförbundet Sveriges lottakårer, Svenska Blå Stjärnan och Sveriges kvinnliga bilkårerers riksförbund. En sammanställning av remissyttrandena bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga 3*.

2 Föredragandens överväganden

Riksdagen beslutade vid 1978/79 års riksmöte (prop. 1977/78: 185, FöU 1978/79: 1, rskr 1978/79: 2) att kvinnor i princip skulle få möjlighet till anställning som befäl inom det militära försvaret på samma villkor som

män. I en första etapp fick kvinnor tillträde till vissa yrken inom flygvapnet. Beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret (BKF) har nu föreslagit att yrken även inom armén och marinen görs tillgängliga för kvinnor. Med hänsyn till att beredningen endast hade behandlat vissa avflygvapnets yrken vid tidpunkten för riksdagens principbeslut bör enligt min mening frågan om en rekrytering till befälsyrket inom hela försvarsmakten skall få ske oberoende av kön ånyo underställas riksdagen. Frågan om anställning av kvinnor som befäl har också en sådan betydelse att riksdagen bör informeras om de åtgärder i övrigt som jag senare ämnar föreslå regeringen inom detta område.

2.1 Rekrytering till befälsyrket oberoende av kön

Beredningen har strävat efter att så långt möjligt begränsa antalet befattningar som kvinnor inte bör få tillträde till. Beredningen föreslår att kvinnor får anställas som befäl inom armén och marinen samt i de befattningar inom flygvapnet som ännu inte är tillgängliga för dem. Den har kartlagt de hinder som finns för att anställa kvinnor och därefter angett riktlinjer för hur hindren skall tas bort. Eftersom allt yrkesbefäl i den nya befälsordningen måste kunna lösa uppgifterna som chefer, fackmän och utbildare, har beredningen särskilt studerat gemensamma resp. särskiljande drag i befälsyrket. Kartläggningen har inriktats på krigsorganisationen, eftersom dess krav har bedömts avgöra var eventuella gränser för kvinnornas tillträde till befälsyrket skall sättas. Traditionella uppfattningar om mäns och kvinnors lämplighet får enligt beredningen inte undanta kvinnor från någon typ av uppgifter för yrkesbefäl.

Huvuddragen i beredningens förslag tillstyrks av praktiskt taget alla remissinstanser.

Jag ansluter mig till beredningens och remissinstansernas uppfattning att kvinnor på sikt bör få tillträde till samtliga befattningar för befäl inom det militära försvaret, om det inte finns medicinska hinder för detta. Jag delar vidare beredningens ståndpunkt att det inte finns några skäl att vägra kvinnor tillträde till vissa befattningar för yrkesbefäl på grund av traditionella uppfattningar om deras lämplighet.

Överbefälhavaren påpekar att kvinnorna kommer att få tillträde till befälsyrket inom försvarsmakten samtidigt som det till följd av de omfattande ändringarna i fredsorganisationen är aktuellt med en omplacering av befälet under de närmaste åren. Detta kommer att kräva stora personaladministrativa insatser på alla nivåer.

I anslutning till överbefälhavarens påpekande vill jag framhålla att de åtgärder som krävs för att kvinnor skall få tillträde till befälsyrket endast är en del av de normala personaladministrativa åtgärderna. Jag vill dock framhålla att anställningstryggheten för de redan anställda i första hand måste beaktas.

Alla remissinstanser anser att samtliga befälsyrken på sikt skall göras tillgängliga för kvinnor, om det inte finns medicinska hinder härför. Folkpartiets ungdomsförbund anser att en tidsgräns bör fastställas – förslagsvis år 1986 – när erforderlig forskning på det medicinska området skall vara genomförd.

Enligt min mening är det f. n. inte möjligt att ange någon sluttid för forskningen om de eventuella medicinska hindren vad avser taktisk flygtjänst och viss submarin tjänst. Tidsförhållandena blir nämligen beroende av vilka resurser som kan avdelas för ändamålet.

Försvarets forskningsanstalt påpekar att det är svårt att förutse några medicinska hinder för kvinnor när det gäller ubåttjänst och ubåttsteknisk tjänst. Endast vid vissa former av dykning, t. ex. dykning på stora djup, kan eventuellt finnas fysiologiska könsskillnader som har betydelse.

Jag kan instämma i försvarets forskningsanstalts uppfattning att ytterligare forskning behövs endast beträffande dykning på stora djup. Kvinnor bör få tillträde till ubåts- och ubåttsteknisk tjänst samt yrken som innefattar dykning på mindre djup.

I likhet med beredningen framhåller nästan alla remissinstanser, t. ex. överbefälhavaren, försvarets forskningsanstalt, socialstyrelsen, statens arbetsmarknadsnämnd, Husmodersförbundet Hem och Samhälle och Riksförbundet Sveriges lottakårer, att rekryteringen till befälsyrket skall grunda sig på den enskildes lämplighet för befattningen. Rekryteringen av kvinnor bör enligt beredningen grundas på en avvägning mellan individuella anlag och förutsättningar samt det aktuella rekryteringsbehovet. Kvalifikationskraven måste grunda sig på krigsbefattningarnas krav på fysisk och psykisk kapacitet.

Flera remissinstanser, t. ex. överbefälhavaren, chefen för marinen, chefen för flygvapnet, försvarets sjukvårdsstyrelse, LO och Moderata samlingspartiets kvinnoförbund, avvisar i likhet med beredningen kvotering och särlösningar för kvinnorna. En viss ojämn fördelning mellan könen får enligt remissinstanserna godtas inledningsvis.

Inte heller jag kan acceptera någon kvotering för kvinnorna vid rekrytering till befälsyrket. Detta medför givetvis att fördelningen mellan könen inom olika yrkesgrenar blir ojämn under ganska lång tid. Rekryteringen bör dock inte få till följd att vissa yrkesgrenar eller yrkesområden helt kommer att domineras av kvinnor, eftersom strävandena i samhället i övrigt syftar till att bryta trenden att traditionellt tillsätta alla befattningar inom vissa yrken med endast det ena könet. Kvinnorna måste liksom männen kunna tas i anspråk på ett allsidigt sätt inom försvarsmakten.

Centerns ungdomsförbund understryker i sitt remissvar att den allmänna värnplikten inte skall gälla både kvinnor och män. Folkpartiets kvinnoförbund och Folkpartiets ungdomsförbund menar att den allmänna värnplikten bör omvandlas till en allmän totalförsvarspflicht. Folkpartiets kvinnoförbund föreslår att en utredning tillsätts i detta syfte.

Vad beträffar frågan om en allmän totalförsvarsplikt vill jag påpeka att denna har behandlats av försvarskommittén i betänkandet (Ds Fö 1981: 1) Säkerhetspolitiken och totalförsvaret och kommer att anmälas för regeringen i annat sammanhang.

2.2 Åtgärder för att underlätta kvinnors tillträde till befälsyrket

Det ankommer på regeringen att besluta i de frågor som jag kommer att beröra i det följande. Jag vill dock redovisa min syn på de åtgärder som jag senare ämnar föreslå regeringen att vidta för att underlätta kvinnors tillträde till befälsyrket.

För att skapa tillräckligt stora elevgrupper under grundutbildningen måste enligt beredningen den inledande verksamheten ha ett varierat utbud av yrkesalternativ för kvinnor. Beredningen anser också att det såväl från försvarsmaktens som den enskildes synpunkter torde vara en fördel att kvinnor och män utbildas tillsammans på så sätt att flera än några enstaka kvinnor ingår i en och samma utbildningsenhet. Den anser att man bör beakta dels att vissa yrken har en civil anknytning, dels att vissa yrken har relativt låga fysiska antagningskrav. Beredningen föreslår också att verksamheten inleds med att kvinnorna går igenom militär grundutbildning med början år 1983 inom följande yrkesområden.

Inom armén: signal- och trängtrupperna.

Inom kustartilleriet: sjöfrontsartilleritjänst, radar- och sambandstjänst samt sjukvårdstjänst (gemensam för marinen).

Inom flottan: stridsledningstjänst, sambandstjänst, underhållstjänst och utbildning som är en lämplig grund för fortsatt utbildning på linjen ytattackertjänst.

Vidare föreslår beredningen att kvinnor får tillträde till följande yrkesområden först sedan erfarenheter har vunnits av deras tjänstgöring inom de yrkesområden som först har gjorts tillgängliga för dem eller när de medicinska hindren – där detta är möjligt – har undanröjts.

Inom armén: infanteriet, kavalleriet och pansartrupperna.

Inom kustartilleriet: kustjägar- och markstridstjänst.

Inom flottan: ubåts- och ubåstteknisk tjänst.

Inom flygvapnet: flygtjänst och tjänst som flygingenjör på flyglinje.

Beredningen anser att kvinnor skall få tillträde till övriga yrkesområden (motsvarande) enligt överbefälhavarens eller försvarsgrenscheferens bestämmande.

Flertalet remissinstanser delar beredningens uppfattning att det fortsatta reformarbetet med kvinnor som yrkesbefäl skall genomföras i etapper. Inte heller takten i reformens genomförande ifrågasätts i någon större omfattning. Ett flertal remissinstanser föreslår att kvinnor skall få tillträde till så många yrkesområden som möjligt redan från början. Överbefälha-

varen, chefen för armén och chefen för marinen anser att det bör ankomma på försvarsgrenschefen att bedöma vilka ytterligare yrkesområden som kan göras tillgängliga för kvinnor i den första etappen. Jag instämmer i denna uppfattning och ämnar senare föreslå regeringen de åtgärder som behövs för att göra detta möjligt.

Beredningen har föreslagit att kvinnor skall få tillträde till vissa yrkesområden först sedan erfarenheter har vunnits av den inledande verksamheten. Jag anser att det bör ankomma på regeringen att avgöra när detta skall ske. En löpande utvärdering av verksamheten bör genomföras och tas in i överbefälhavarens årsredovisning för att ge underlag för regeringens ställningstagande härvidlag.

Kvinnor bör sammanfattningsvis få tillträde till olika yrkesområden inom försvaret enligt vad som framgår av följande sammanställning.

Yrkesområden inom				Tillgängliga för kvinnor
armén	kustartilleriet	flottan	flygvapnet	
Signaltrupperna	Sjöfrontsartilleritjänst	Stridsledning	—	år 1983
Trängtrupperna	Radar- och sambandstjänst Sjukvårdstjänst ¹	Sambandstjänst Underhållstjänst		
Ingenjörtrupperna	Luftvärnsartilleritjänst	Mintjänst	Markförsvarstjänst	enligt försvarsgrenschefs bestämmande.
Luftvärnet	Mintjänst	Teknisk tjänst		tidigast år 1983
Artilleriet	Teknisk tjänst	Ubåts- och ubåtteknisk tjänst		
Tygtekniska kåren				
Infanteriet	Kustjäger-/markstridstjänst	—	Flygtjänst	enligt regeringens bestämmande
Kavalleriet			Flygingenjör på flyglinje	
Pansartrupperna				

¹ Gemensam för marinen när det gäller yrkesutbildning.

Enligt min mening skall givetvis samma villkor gälla för kvinnor som för män när det gäller övergång till och utbildning för försvarets intendentkår och fortifikationskåren liksom när det gäller karriärväxlingar mellan yrkes- och reservbefälsområdena.

Överbefälhavaren, chefen för armén, chefen för marinen och riksrevisionsverket har i sina remissvar föreslagit att formerna för krigsplacering av kvinnor som inte fullföljer sin officersutbildning skall undersökas.

Riksrevisionsverket har i sitt yttrande framhållit att manliga befälselever, som inte fortsätter inom yrket, placeras på lämplig befattning inom krigsorganisationen med stöd av värnpliktslagen. Eftersom kvinnor inte lyder under värnpliktslagen kan en placering i krigsorganisationen, enligt verket, endast ske genom frivilligt avtal. Ett alternativ är då en placering inom civilförsvarets krigsorganisation.

Även jag anser att en placering av här aktuella kvinnor i civilförsvarets

krigsorganisation t. v. är lämplig, eftersom där råder stor brist på personal i ledande befattningar. Jag ämnar dock föreslå regeringen att vidta de åtgärder som behövs för att undersöka former för att krigsplacera kvinnor på samma sätt som män.

Beredningen föreslår också vissa former av övergångsutbildning för yrkes- och reservanställning av vissa kategorier redan anställd kvinnlig personal inom armén och marinen samt för viss kvinnlig A-personal, dvs. personal som genom skriftligt avtal har åtagit sig att frivilligt tjänstgöra inom totalförsvaret och placerats med ständig tjänstgöring där.

Överbefälhavaren är enligt sitt remissyttrande beredd att granska och föreslå hur utbildningen skall genomföras och vilka anställda som kan komma i fråga.

Moderata kvinnoförbundet föreslår att kvinnor som är anställda i civila befattningar inom försvaret ges dispens för att bli yrkesbefäl.

Den nya befälsordningen bygger på att de blivande befälen har gjort sin grundutbildning gemensamt med övriga värnpliktiga. Jag anser därför att även kvinnor bör ha motsvarande utbildning. I de fall civilt anställda kvinnor inom försvarsmakten och frivillig personal i övrigt uppfyller de krav som ställs för befälsanställning bör de dock övergångsvis kunna beredas anställning efter viss vidareutbildning. Jag avser senare att föreslå regeringen de åtgärder som behövs för att göra vidareutbildningen möjlig.

I fråga om direktrekrytering av kvinnor för anställning som reservbefäl anser flertalet remissinstanser i likhet med beredningen att överbefälhavaren eller försvarsgrenscheferna bör få bestämma när och i vilken omfattning kvinnor skall utbildas till reservbefäl med hänsyn till den merkostnad detta skulle medföra. Jag delar helt beredningens uppfattning i denna fråga.

Beredningen har även föreslagit att kvinnor som har genomgått grundutbildning, men som senare avbryter sin utbildning till yrkesofficer, får anställas som reservofficer. Anställning i reserven bör härvid kunna ske på samma sätt som gäller för manliga befäl. Överbefälhavaren instämmer i beredningens förslag. Även jag delar denna uppfattning.

2.3 Aktiva åtgärder för främjande av jämställdhet m. m.

Beredningen påpekar att anställning av kvinnor som befäl är en fråga dels om att ge dem tillträde till olika yrkesområden, dels att verkligen få kvinnor att söka till dessa områden och att främja deras anpassning i yrket. Åtgärder måste enligt beredningen därför vidtas för att göra det möjligt för kvinnor att antas till utbildning men också för att reformen skall bli framgångsrik.

De aktiva åtgärderna kan enligt beredningen indelas i två huvudmoment. Det ena är att om möjligt anpassa arbetsförhållandena så att så många kvinnor och män som möjligt kan konkurrera om befälsbefattningarna. Det

andra är att vidta rekryterings- och informationsåtgärder för att nå en jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom olika yrkesområden.

Så gott som alla remissinstanser anser i likhet med beredningen att det är nödvändigt med aktiva åtgärder för att reformen skall ge ett gott resultat.

Beredningen anser att aktiva åtgärder för jämställdhet bör ingå som ett väsentligt mål i försvarsmaktens personalpolitik. Den föreslår därför att personalens kunskaper om könsrolls- och jämställdhetsfrågor förbättras genom utbildning och andra personalutvecklande åtgärder. Attityderna bör påverkas på alla nivåer i försvarets organisation. Beredningen föreslår också att det i instruktionerna för de nämnder, som är rådgivande och beredande åt myndigheter i frågor om antagning och urval av yrkesbefäl, tas in föreskrifter om att utvecklingen mot jämställdhet i befälsyrket skall främjas. Beredningen föreslår också att en representant för jämställdhetsombudsmannen adjungeras i centrala nämnder och att en representant för de kvinnor som genomgår grundutbildning adjungeras i lokala nämnder.

Överbefälhavaren och chefen för armén finner beredningens förslag till aktiva åtgärder för jämställdhet m. m. lämpliga. Chefen för marinen menar att dessa frågor måste underordnas chefens för marinen övergripande uppgift att skapa en effektiv och rationell krigsorganisation. Chefen för flygvapnet anser att flygvapnets behov att rationellt bedriva grundutbildning måste sättas före jämställdhetsarbetet.

Jämställdhetsombudsmannen säger sig gärna bidra med råd och erfarenheter till aktuella centrala nämnder.

I likhet med beredningen anser jag att aktiva åtgärder för jämställdhet är viktiga och utgör en naturlig del i försvarsmaktens personalpolitik. Den som i övrigt har ansvar för personaladministrationen bör också svara för jämställdhetsåtgärderna. Jag vill erinra om att varje arbetsgivare enligt jämställdhetslagen har skyldighet att verka i detta avseende. Jag anser dock att det måste godtas att endast en liten grupp kvinnor ingår i en utbildningsenhet.

Jag är däremot inte beredd att godta beredningens förslag om adjungering av representanter i olika nämnder. I stället ser jag jämställdhetsombudsmannens förslag att bidra med råd och erfarenheter i nämnderna som en lämplig lösning. Jag vill också erinra om att det är de fysiska och psykiska kraven i krigsbefattningen som ytterst avgör vilka som kommer att rekryteras.

Beredningen lämnar vissa synpunkter på den närmare utformningen av studie- och yrkesorienteringen om befälsyrket för kvinnor. Den anser att samordningen mellan skolan och försvarsmakten bör vidgas. Beredningen anser också att försvarsmakten via sina representanter i samverkansråden Skola-Arbetsliv (SSA-råden) bör kunna medverka till att genomföra de idéer och program som aktualiseras inom ramen för skolans jämställdhetsarbete.

Skolöverstyrelsen betonar i sitt remissyttrande lärares och annan skol-

personals behov av ökad kunskap i dessa frågor. Styrelsen anser också att det är viktigt med försvarets medverkan i SSA-råden.

Även jag anser det viktigt med en utvidgning av samverkan mellan skolan och försvarsmakten men vill påminna om att även detta är en fråga som har behandlats av försvarskommittén.

Beredningen föreslår vidare att den försöksverksamhet med yrkesinformationskurser för såväl manlig som kvinnlig ungdom som pågår inom armén och marinen görs permanent.

Eftersom förslag nu läggs fram som innebär anställning av kvinnor som befäl inom armén och marinen, avser jag att föreslå regeringen att dessa informationskurser skall genomföras kontinuerligt, vilket redan sker inom flygvapnet.

Enligt arbetarskyddsstyrelsens uppfattning är de starkaste hindren för att kvinnan skall kunna arbeta som yrkesbefäl de fysiska könsskillnaderna. Styrelsen anser att de resurser som beredningen har föreslagit för att undanröja de fysiska hindren verkar underdimensionerade. Betydligt större resurser bör sättas in på särskilda projekt för utredning av tester och för anpassning av arbetsplatser och materiel till kvinnans förutsättningar. Det finns sannolikt goda möjligheter att minska den fysiska arbetsbelastningen inom befälsyrket, vilket kommer både kvinnor och män tillgodo. En prioritering av problemlösningar som hänger ihop med de fysiska könsskillnaderna är nödvändig. Annars finns enligt styrelsen risk dels för att rekryteringsunderlaget blir för litet, dels för att redan rekryterade kvinnor får svårigheter att genomföra sina arbetsuppgifter.

Det är enligt min mening inte möjligt att dra en skarp gräns mellan den forskning som rör de sociala och psykologiska faktorerna och den uppföljning som fortlöpande genomförs i värnpliktsverkets och försvarsgrenschefernas regi och som rör de fysiska kapacitetskraven. Den löpande uppföljningen av kvinnor och män i olika sociala och psykiska situationer inom försvaret skall genomföras inom resp. försvarsgren i samråd med andra berörda myndigheter. Forskningen måste koncentreras till de områden där man kan förutse att problem kommer att uppstå. En prioritering mellan olika projekt måste ske. Det är således enligt min mening särskilt viktigt att en samordning kommer till stånd mellan de olika projekt som beredningen har föreslagit och eventuella andra erforderliga projekt. Jag avser därför att senare föreslå regeringen att uppdra åt överbefälhavaren att i samråd med värnpliktsverket och försvarets forskningsanstalt samordna denna verksamhet.

Jag vill åter erinra om att det är de fysiska och psykiska kraven i krigsbefattningen som avgör vilka som skall anställas som yrkesbefäl. Samtidigt anser jag det dock viktigt att reformen inte försvåras. Det är därför angeläget att de fysiska prestationskraven kontinuerligt ses över och att varken för höga eller för låga krav ställs i resp. befattning. Jag ämnar senare föreslå regeringen att detta översynsarbete samordnas med

den civila och militära forskning som i övrigt bedrivs i samhället. Erfarenheterna från pågående civil forskning vid universitet och högskolor, t. ex. institutionerna för gymnastiklärarutbildning, kan då tas till vara liksom stressforskning och annan relevant forskning såväl inom som utom landet.

Beredningen har också lämnat förslag till inriktning av studierna av den submarina miljön och flygmiljön.

Med hänsyn till det ekonomiska läget avser jag f. n. inte föreslå regeringen att prioritera de återstående studier som beredningen föreslår av den submarina miljön och flygmiljön, eftersom sådana studier endast kommer att beröra ett fåtal befattningar för kvinnor i befälsyrket. Jag avser att senare föreslå regeringen att uppdra åt försvarets forskningsanstalt att inom ramen för sina forskningsresurser ta hänsyn till och inbegripa även kvinnor i de studier som redan pågår.

2.4 Uppföljning och forskning

Beredningen understryker vikten av att följa upp konkreta utbildnings- och arbetssituationer liksom effekterna av de politiska besluten rörande kvinnor inom det militära försvaret. Studierna bör omfatta befälets antagning, utbildning och funktion i befälsarbetet och ta upp attityd-, motivations-, lednings- och chefsfrågor. De projekt som försvarets forskningsanstalt planerar, angående bl. a. individers och grupperns prestationsförmåga under hot och beslutsfattande i sociala situationer, bör enligt beredningen omfatta även kvinnor. Vidare anser beredningen det viktigt att urvalssystemets effekter kontinuerligt följs upp och utvärderas för att förhindra en dold könsdiskriminering.

Försvarets forskningsanstalt delar beredningens uppfattning att det är viktigt att den tidigare skisserade undersökningen genomförs. Att så ännu inte har skett beror enligt forskningsanstalten på bristande resurser.

Även jag delar beredningens uppfattning att tidigare beslutade undersökningar för att följa upp resultatet av reformen skall genomföras.

Beredningen föreslår också att en fördjupad studie av de fysiska prestationskraven genomförs inom ramen för det kontinuerliga översynsarbetet på området. Den föreslår vidare en översyn och anpassning av de medicinska kapacitetskrav som ställs på befattningar inom i första hand de utbildningslinjer som leder till anställning som yrkesofficer för kvinnor.

Värnpliktsverket påpekar att det ankommer på verket att i samverkan med försvarsgrensheferna, försvarets sjukvårdsstyrelse och försvarets forskningsanstalt fortlöpande pröva och vid behov justera de fysiska prestationskraven, bl. a. med hänsyn till ny taktik och teknik.

2.5 Kostnader

Beredningens förslag innebär att kvinnor – inom fastställda personalramar och tillgängligt rekryteringsutrymme – får konkurrera om anställning

som befäl på de villkor som gäller för manliga sökande. De ekonomiska konsekvenserna bedöms av beredningen därför bli marginella. De avser i huvudsak kostnader för antagningsprövning, grundutbildning och vissa praktiska arrangemang. Beredningens förslag till aktiva åtgärder är kostnadskrävande, men många av de föreslagna åtgärderna kan enligt beredningen genomföras inom ramen för tillgängliga resurser. De forskningsprojekt som beredningen har föreslagit förutsätter att forskningsuppgifterna omfördelas inom de berörda myndigheterna för att begränsa den årliga merkostnaden som totalt uppskattas till drygt 1 milj. kr. vid genomförande av samtliga förslag under en tidrymd av 1–5 år.

Flera remissinstanser, däribland överbefälhavaren, försvarets forskningsanstalt, försvarets rationaliseringsinstitut och riksrevisionsverket, är kritiska till beredningens redovisning av kostnaderna för reformens genomförande. Överbefälhavaren menar att förslagen innebär ökade kostnader för försvarsmakten. Dessa skall rymmas inom en redan ansträngd ekonomi. Försvarets forskningsanstalt anser sig inte kunna göra någon omfördelning inom ramen för nuvarande resurser och prioritering. Försvarets rationaliseringsinstitut anser det väsentligt att det föreslagna stegvisa införandet i stort anpassas till tillgängliga ekonomiska resurser. Värnpliktsverket framhåller att verkets utökade verksamhet kräver ökade resurser.

Beredningens förslag innebär att kvinnor får möjlighet att inom fastställda personalramar och tillgängligt rekryteringsutrymme konkurrera om befälsanställning på samma villkor som gäller för manliga sökande. Vissa kostnader tillkommer dock för information, antagning, inskrivning, viss forskning och vissa praktiska arrangemang. Jag uppskattar att de tillkommande kostnaderna för den inledande verksamheten kommer att uppgå till ca 1 milj. kr. för investeringar och 5 milj. kr. i årliga merkostnader för grundutbildning av ca 100 kvinnor. Jag utgår från att dessa medel skall disponeras inom utgiftsramen för det militära försvaret.

3 Hemställan

Jag hemställer att regeringen

1. föreslår riksdagen att slutligt godkänna att rekrytering till befälsyrket inom samtliga försvarsgrener får ske oberoende av kön.
2. bereder riksdagen tillfälle att ta del av vad jag i övrigt har anfört om rekrytering av kvinnor som befäl inom det militära försvaret.

4 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition förelägga riksdagen vad föredraganden har anfört för den åtgärd eller det ändamål som föredraganden har hemställt om.

Nuvarande ordning

1 Bakgrund

1.1 Riksdagsbeslut

Riksdagen beslutade vid 1978/79 års riksmöte om anställning av kvinnor som befäl inom det militära försvaret (prop. 1977/78: 185, FöU 1978/79: 1, rskr 1978/79: 2).

Riksdagsbeslutet innebär att kvinnor i princip ges möjlighet att få anställning som befäl inom det militära försvaret på samma villkor som män. Kvinnor som skall anställas som yrkesbefäl förutsätts frivilligt gå igenom en utbildning som motsvarar den grundutbildning som manliga befälsuttagna får genom värnplikten.

I den första etappen fick kvinnor tillträde till vissa militära yrken i marktjänst inom flygvapnet. Dessa yrken är stridslednings- och luftbevakningstjänst, sambandstjänst och teknisk tjänst. Vidare fick kvinnorna tillträde till befattningar för reservofficer i flygtrafiktjänst, meteorolog och flygingenjör i marktjänst. Kvinnor fick också möjlighet att bli läkare och veterinärer inom försvaret.

Redan anställda kvinnliga tekniker och tekniska biträden samt viss frivillig personal vid flygvapnet fick möjlighet till vidareutbildning för anställning som befäl.

Vissa kameralkhufsbefattningar med begränsat mobiliserings- och krigsplanläggningsansvar öppnades för civil personal. Dessa var tidigare förbehållna kompaniofficerare.

Kvinnor skulle vidare på försök kunna rekryteras till befattningar för menig i driftvärnet och till specialistbefattningar i Sveriges beredskapsstyrka för FN-tjänst.

Beslutet innebär inte något ställningstagande till behovet av särskild praktiktjänstgöring eller praktikantanställning för kvinnor.

1.2 Regeringsbeslut

Riksdagsbeslutet föranledde ett flertal regeringsuppdrag till berörda myndigheter.

Överbefälhavaren fick i uppdrag att leda genomförandet av reformen i enlighet med riksdagens beslut. Genomförandet skall vara ett led i införandet av den nya befälsordningen.

Chefen för armén fick i uppdrag att genomföra försök med kvinnor i driftvärnet under budgetåren 1979/80–1981/82. Försöken skall fortlöpande redovisas för regeringen i årsredovisningarna och slutrapport skall avlämnas i anslutning till årsredovisningen 1982.

I propositionen anförde departementschefen att han ansåg det vara angeläget att utvecklingsmöjligheterna för den civila personalen ökas.

Efter förslag av överbefälhavaren meddelade regeringen i maj 1980 föreskrifter om vilka tjänster för kompaniofficer i kameral tjänst som skall kunna besättas med både civil och militär personal. Dessutom skall fortlöpande prövas om ytterligare tjänster kan besättas med civil personal. Överbefälhavaren har i april 1981 meddelat bestämmelser (TFG 810047) om antagning och utbildning av viss civil personal till kamerala chefsbefattningar.

Försvarets förvaltningsskola skall utbilda civil personal i kameral tjänst på motsvarande sätt som kompaniofficerare (kameralchefsкурser).

I regleringsbrevet anges årligen för varje försvarsgren att yrkesinformation skall ges i form av kurser vid försvarsgrenens myndigheter för såväl manlig som kvinnlig ungdom.

Den 20 december 1979 utfärdade regeringen en förordning om militär grundutbildning för kvinnor, som omfattade regler för antagning, utbildningens omfattning, skiljande från utbildningen och förmåner samt verkställighetsföreskrifter och besvärshänvisning. Förordningen har sedermera ersatts av dels en lag (1980: 1021) om militär grundutbildning för kvinnor (prop. 1980/81: 43, FöU 1980/81: 13, rskr 1980/81: 76), dels en förordning (1980: 1024) med samma rubrik.

Lagen stadgar att kvinnor som genomgår militär grundutbildning är krigsmän under utbildningen. Den innehåller också vissa grundläggande bestämmelser om själva grundutbildningen. Förordningen omfattar föreskrifter om bl. a. antagning och utbildning. Samtidigt gjordes en ändring i skadeståndslagen (1972: 207), vilken innebär att kvinnor som har antagits till grundutbildning likställs med arbetstagare vid tillämpningen av lagen. Bestämmelserna trädde i kraft den 1 januari 1981. De tillämpas också på kvinnor som tidigare har antagits till militär grundutbildning.

2 Anställning av kvinnor i flygvapnet

Chefen för flygvapnet informerade år 1979 om den nya befälsordningen. Därvid upplystes också om att kvinnor skulle kunna rekryteras till vissa yrken.

Eftersom kvinnorna måste gå igenom en grundutbildning som motsvarar männens, måste de liksom dessa först inskrivningsprövas. Prövningen genomfördes vid östra värnpliktskontoret i Solna (VKÖ).

Efter genomförd inskrivningsprövning testades kvarvarande kvinnor som hade sökt militär yrkesofficersutbildning vid flygvapnets uttagningskommission (UTK).

Orsaken till att kvinnorna testades vid uttagningskommissionen före grundutbildningen var att de som togs ut skulle löpa mindre risk att bli utslagna vid ansökan till officershögskolan efter fullgjord grundutbildning. Männerna testas först i samband med ansökan till vidare officersutbildning.

Den 21 juli 1980 ryckte 29 kvinnor in på F 16 för att genomgå sin frivilliga grundutbildning. Efter avslutad grundutbildning sommaren 1981 har 22 kvinnor antagits till fortsatt utbildning. Alla som har antagits beräknas börja vid officershögskolan hösten 1981. Utbildningen följs upp och utvärderas successivt.

I februari 1981 genomfördes den andra inskrivningsprövningen på ungefär samma sätt som tidigare.

Följande tabeller visar rekryteringen av kvinnor till flygvapnets yrken åren 1980 och 1981.

Rekrytering av kvinnor som yrkesofficerare

Antal	Kategori							
	Stridslednings- och luftbevakningstjänst		Sambands-tjänst		Teknisk tjänst		Totalt	
	1980	1981	1980	1981	1980	1981	1980	1981
föranmälda	69	89	29	86	5	14	103	189
prövade vid VKÖ	48	61	24	49	4	8	76	118
prövade av UTK	38	35	20	29	4	5	62	69
antagna till frivillig grundutbildning	17	15	11	9	2	1	30	25
som genomfört frivillig grundutbildning	13		9		2		24	
som sökt yrkesofficersutbildning	13		8		2		23	
som antagits till yrkesofficersutbildning	13		7		2		22	

Rekrytering av kvinnor som reservofficerare m. m.

Kategori	Antal					
	sökande		prövade av UTK		antagna	
	1980	1981	1980	1981	1980	1981
<i>Reservofficerare</i>						
Stridslednings- och luftbevakningstjänst	4	7	2	6	—	4
Sambandstjänst	1	4	—	—	—	—
Flygtrafiktjänst	64	54	48	20	2	5
Totalt	69	65	50	26	2	9
<i>Civilmilitär personal</i>						
Flygingenjör i marktjänst	8	6	8	2	—	—
Meteorolog i flygvapnets reserv	14	27	10	23	2	4
Totalt	22	33	18	25	2	4

Beträffande antalet prövade vid östra värnpliktskontoret och uttagningskommissionen finns en viss osäkerhet i underlaget när det gäller individernas ansökningar.

Yrkesofficersutbildningen genomförs enligt bestämmelserna för den nya befälsordningen, medan den övriga utbildningen sker enligt den gamla befälsordningen. Detta innebär att utbildningen till reservofficer, flygingenjör i marktjänst och meteorolog regleras i förordningen (FFS 1977: 29) om utbildning till regementsofficer m. m. vid flygvapnet. Utbildningen omfattar således för reservofficerare en grundläggande utbildning och praktisk tjänstgöring i förband om ca 14 månader, reservofficerskurs 1 om ca 6 veckor och reservofficerskurs 2 med en praktisk tjänstgöring om ca 15 veckor. Utbildningen till flygingenjör i marktjänst och till meteorolog genomförs med särskild yrkesinriktning. Utbildningen omfattar totalt drygt 20 månader. Därtill kommer viss ämnesutbildning.

Regeringen beslutade i april 1980 att av redan anställda och viss frivillig personal fick fem kvinnor anställas som plutonsofficersaspiranter. Av flera skäl anslöts kvinnorna till en utbildning i det gamla befälsutbildningssystemet. Bl. a. kan fler kvinnor därmed få en snabbare befordran som befäl inom försvaret. Kvinnorna startade med en allmänmilitär utbildning i april 1980 och påbörjade i augusti 1980 plutonsofficerskurs 2 tillsammans med de män som har anställts som aspiranter. I augusti 1981 går de som fullföljer utbildningen ut som överfurirer och blir vid övergången till den nya befälsordningen fänrikar år 1983.

3 Försök med kvinnor i driftvärnet

Försöken med kvinnor i driftvärnet genomförs under budgetåren 1979/80–1981/82 och är uppdelade på fem kurser om vardera tre veckor. Postverket, televerket, statens vattenfallsverk, Sveriges Radio AB, flygvapnet, fortifikationsförvaltningen, försvarets materielverk, försvarets forskningsanstalt, försvarets radioanstalt, Södra, Östra, Bergslagens och Övre Norrlands militärområden samt byggnads- och reparationsberedskapen deltar i försöken.

Myndigheterna tar själva ut de kvinnor som skall utbildas för driftvärnet. Det har förekommit stora variationer mellan myndigheterna vad gäller principerna för information och uttagning. Intresset hos kvinnorna är stort.

I den första kursen varierade åldern mellan 18 och 52 år. Genomsnittsåldern var 33 år. Av kursdeltagarna var 44% 25 år eller yngre.

Försöken med grundläggande driftvärnsutbildning för kvinnor förläggs centralt till hemvärnets stridsskola i Vällinge. Kvinnorna har under kurstiden samma förmåner som männen i driftvärnet. Driftvärnsmyndigheterna betalar deras löner.

Varje kurs omfattar ca 120 (3 x 40) timmar under två kursskeden om två resp. en vecka vid stridsskolan. Därefter följer två års kontrakterad utbildning vid den egna myndigheten (40 timmar).

Efter utbildningen vid hemvärnets stridsskola skall kvinnorna ha fått en sådan grundutbildning att de kan medverka i bevakningen av sin arbetsplats. De kan då krigsplaceras som meniga i stridande befattningar vid myndigheternas driftvärn.

Erfarenheterna från de första kurserna är positiva. I var och en av de tre kurser som har genomförts har i genomsnitt 26 kvinnor deltagit. Endast någon enstaka kursdeltagare har slutat. Utbildningen ses fortlöpare över. Några större förändringar har inte skett. Eftersom utbildningstiden är kort, försöker hemvärnets stridsskola att successivt effektivisera utbildningsplanerna. Avsikten är att få en grundläggande hemvärnsutbildning för den personal som inte har genomfört värnpliktsjämnstgöring.

4 Försök med kvinnor i FN-tjänst

Överbefälhavaren uppdrog i februari 1979 åt chefen för armén att i samråd med bl. a. värnpliktsverket utforma bestämmelser för försöksvis anställning av kvinnor i Sveriges beredskapsstyrka för FN-tjänst.

De befattningar som är aktuella för kvinnor finns inom huvudområdena sjukvårds-, expeditiöns- och stabstjänst. Ett tiotal befattningstyper är aktuella, bl. a. postkassör, sjukvårdare, stabsassistent och växelteléfonoist. De aktuella befattningarna är av sådan art att den civila yrkeskompetensen är avgörande vid rekryteringen. Tjänsterna är reserverade för kvinnor. Om kvinnor permanent skall ges möjlighet att tjänstgöra vid FN-förbanden, är avsikten att män och kvinnor skall få konkurrera om dessa befattningar på lika villkor. Enda undantaget skulle t. v. vara att kvinnorna inte har värnpliktsutbildningen som basfärdighet.

Rekryteringen av kvinnor till FN-bataljonerna på Cypern påbörjades sommaren 1979 med annonser främst i dagspressen. Över 3 500 ansökningar kom in. Specialistpersonal, t. ex. postpersonal och sjukvårdspersonal, granskades av berörda myndigheter med fackkunskaper inom resp. område. För antagningsprövning togs ut 47 kvinnor i åldrarna 25–45 år.

Antagningsprövningen genomfördes vid östra värnpliktskontoret och omfattade medicinsk undersökning och psykologiskt inriktad tjänstbarhetsprövning. I tillämpliga delar utnyttjades de prövningsmetoder som gäller vid inskrivning av värnpliktiga.

Vid antagningsprövningen godkändes 42 kvinnor. Dessa inkallades till förberedande allmänmilitär utbildning under en vecka i oktober 1979. Utbildningen var förlagd till Livgrenadjärregementet i Linköping. Tio av de kvinnor som hade godkänts hade tidigare utbildning inom någon frivillig

försvarsorganisation. Av de 42 kvinnor som hade godkänts togs 36 ut och delades upp i tre grupper för de tre kommande beredskapsbataljonerna. Den första gruppen påbörjade sin FN-tjänstgöring i direkt anslutning till den allmänmilitära utbildningen och genomförde före avfärden till Cypern i början av november tre veckors FN-utbildning tillsammans med övrig personal vid bataljonen. För de kvinnor som placerades vid senare utsända bataljoner kom FN-utbildningen att omfatta totalt fem veckor. Tjänstgöringen utomlands omfattar ca sex månader.

Av praktiska och ekonomiska skäl och för att underlätta genomförandet av försöken förlades den kvinnliga personalen till en tjänstgöringsplats, bataljonens huvudförläggning Camp Victoria i Larnaca.

För att följa upp försöken har chefen för armén i samråd med östra värnpliktskontoret låtit genomföra intervjuer med kvinnorna vid olika tidpunkter under tjänstgöringen. Även manliga FN-soldater och resp. bataljonschef har intervjuats i samband med tjänstgöringens avslutande.

Av chefens för armén slutrapport den 8 april 1981 sedan de två första grupperna (vinter- resp. sommarbataljonen) hade avslutat sin tjänstgöring framgår bl. a. följande.

Målet för försöken har varit att undersöka om det är lämpligt att kvinnor innehar befattningar vid den svenska beredskapsstyrkan. Av den utvärdering som har gjorts kan utläsas att kvinnorna har höjt bataljonernas arbetskapacitet och att de är överlägsna sina manliga kollegor i vissa arbetsuppgifter, där en direkt jämförelse kan göras (stabsexpedition, telefonväxel). Dessa befattningar finns inom sådana yrken som är starkt kvinnodominerade i Sverige. Det har således funnits många sökande, vilket har gett möjlighet att ställa höga krav vid uttagningen.

De befattningar som försöken omfattar har befunnits lämpliga för kvinnor. Mellan fem och tio ytterligare befattningstyper är tänkbara för kvinnor.

Det undandrar sig egentlig bedömning om kvinnorna skulle ha klarat av mer krävande uppgifter i form av fältliv, strid eller andra former av stress. Någon anledning att tro att de skulle ha klarat en psykisk press sämre än sina manliga kollegor finns inte. Det framstår dock som klart att den manliga personalen genom sin militära grundutbildning är mer användbar för operativa uppgifter.

Problemet med kvinnor i FN-tjänst är närmast av ekonomisk natur. Försöken har kostat ca 300 000 kr. extra för de två första bataljonerna. Kostnaderna för den allmänmilitära utbildningen inkl. prövning och rekrytering beräknas fortsättningsvis till ca 12 500 kr. per kvinna.

Även om män och kvinnor rekryteras gemensamt, måste prövningen kvarstå så länge kvinnor inte gör värnpliktstjänstgöring. Den särskilda utbildningstiden för kvinnor, två veckor, är för kort.

Tillgången på intresserad och lämplig personal har varit god. Detta bedöms i huvudsak gälla också i framtiden.

FN-bataljonernas operativa effekt i stort, dvs. möjligheterna att lösa förelagda uppgifter, har inte förbättrats märkbart. Å andra sidan kan inte heller konstateras att bataljonernas operativa förmåga har minskat genom att kvinnor ingått i organisationen. Det bör dock påpekas att det operativa läget har varit mycket lugnt under försöksperioden.

Det bör nämnas att närvaron av de kvinnor som har tjänstgjort vid sjukhuskompaniet i Libanon – ett förband som har haft en mer utsatt position – inte har medfört någon som helst komplikation avseende förbandets operativa effekt.

Försöken ger inte något belägg för att övriga i FN-organisationen deltagande nationers personal eller värdlandets befolkning har intagit några negativa attityder eller visat negativa reaktioner mot de kvinnor som har tjänstgjort i beredskapsstyrkorna. Chefen för armén finner dock att – om kvinnor i fortsättningen organisatoriskt skall ingå i beredskapsstyrkans bataljoner – överbefälhavaren bör ges handlingsfrihet att med hänsyn till religiösa och etiska eller andra förhållanden som råder inom området noga pröva om och i vilka befattningar kvinnor – i varje fall i ett inledningskede – bör ingå i FN-styrkan.

5 Informationskurser

I regleringsbrevet anges årligen att yrkesinformation i form av kurser (praktikantläger) skall genomföras vid försvarsgrenarna för såväl manlig som kvinnlig ungdom. Eleverna är mellan 15 och 19 år.

Armén anordnar årligen praktikantläger, både på sommaren och vintern. Praktikantlägren har till uppgift att som ett led i arméns yrkesinformation bl. a. ge eleverna en uppfattning om arbetsliv och arbetsmiljö, att orientera om olika yrkeskategoriers uppgifter och om truppslagen samt att ge eleverna en viss personlig färdighet i vapentjänst och fysisk träning. Antalet elever bör vara högst 35 per läger. Eleverna tas ut centralt genom chefens för armén försorg. Uttagningen bygger helt på skolbetygen. Ca 50% av antalet sökande tas ut. Resp. förbandschef anordnar lägren.

Eleverna och deras föräldrar informeras i god tid om verksamheten. Informationen innehåller bl. a. en kort historik om förbanden samt uppgifter om utbildningens omfattning i stort, tider och utrustning.

Utbildningen omfattar bl. a. fysisk träning, vapentjänst, truppslagstjänst, försvarsupplysning, personalbehandling, yrkesinformation och personalvård.

Sommaren 1980 öppnades 4 av 16 praktikantläger även för flickor. De fyra lägren för både pojkar och flickor är förlagda till infanteri-, signal- och trängregementen. Ytterligare ett läger förlagt till ett signalregemente öppnas för flickor under sommaren 1981.

Sommarlägren omfattar en tvåveckorsperiod mellan mitten av juli och mitten av augusti. De är upplagda så att plats skall kunna beredas lika många pojkar som flickor. Utbildningen är densamma för alla, men pojkar och flickor har separata förläggningar. I februari – mars 1981 genomfördes två vinterpraktikantläger i Ånn, för första gången med flickor. Förbanden hade anmält de mest lämpliga eleverna från sommarkurserna.

Marinen har aspirantskolor i skärgården där eleverna får lära sig segla, ro, navigera, signalera, utöva sjömanskap m. m. Utbildningen innefattar även viss militär utbildning, t. ex. signaltjänst, flottans organisation samt viss handräcknings- och vaktjänst. Utbildningen som genomförs under tre år sker genom sjövärnsskåren som är en del av flottan.

Sommaren 1979 antogs på försök sex flickor på samma villkor som pojkar till skolan på Märsgarn. Försöksverksamheten fortsatte även åren 1980 och 1981 med antagning av åtta resp. sju flickor. Av de flickor som började år 1979 och senare går under år 1981 fyra flickor tredje året och sex flickor andra året av den treåriga utbildningen.

Under den andra årskursen får eleverna möjlighet att avlägga prov för förarintyg för segel- och motorbåtar. I slutet av tredje årskursen kan de avlägga prov för skepparexamen vid någon sjöbefälsskola.

Första och andra årskurserna avslutas med en prövning, vid vilken eleverna måste förklaras lämpliga för att få fortsätta nästa årskurs. Mellanliggande vintrar genomgår eleverna brevkurser som måste vara godkända.

Flygvapnets ungdomsverksamhet – flygpojkar och flygflickor – ger en inblick i arbetet inom flygvapnet. Genom studiebesök får eleverna bilda sig en egen uppfattning om flygvapnets elva yrken, av vilka åtta i dag har öppnats för kvinnor.

Både vinter- och sommarkurser anordnas. Sommarkurserna anordnas under tre veckor på flottiljerna. Utom studiebesök på olika arbetsplatser m. m. ingår grundläggande teoretisk utbildning i vissa flygämnen som flyg- och motorlära, navigation m. m. Teorilektionerna varvas med bl. a. idrott, t. ex. i form av fotboll, bordtennis, fjällvandringar och kanotturer.

Det finns också en fortsättningskurs för de flygpojkar och flygflickor mellan 17 och 19 år som tidigare har genomgått en sommarkurs eller minst tre vinterkurser. Skillnaden mot tidigare kurser är att eleverna då får större möjlighet att praktiskt tillämpa vad de har lärt sig. De kan t. ex. få pröva vad det innebär att vara navigatör i ett skolflygplan.

Kurserna har för flickornas del pågått sedan år 1977. Från början fanns särskilda kurser för flickor resp. pojkar. Kurserna var förlagda till F 17 i Ronneby. Fr. o. m. sommaren 1980 finns kurser för enbart flickor vid F 17 och vid F 7 i Sätenäs och för både flickor och pojkar vid F 13 i Norrköping. Sommaren 1981 kommer kurserna att ha samma omfattning som år 1980.

Erfarenheterna från ungdomsverksamheten inom försvaret visar att den är mycket lik annan lägerverksamhet, t. ex. den som bedrivs av scouter, seglarungdom m. fl. Ungdomarna kommer från många olika miljöer och

platser och det finns sällan någon militär anknytning hos deras närmast anhöriga.

Det finns ett påtagligt intresse hos flickor i aktuella åldrar att delta i kurser av detta slag och härigenom få en inblick i arbetsliv och arbetsmiljö inom försvarets yrken. Den påbörjade verksamheten fyller ett behov åtminstone för flickorna, eftersom de här – förutom genom frivilligorganisationerna – har det enda tillfället utanför skolans ram att få praktisk information om försvaret, innan yrkesplanerna börjar att ta fast form. Pojkarna har däremot tillfälle att under lång tid i samband med den första tjänstgöringen under första värnpliktsutbildningen få ingående erfarenheter om försvaret, utan att de själva behöver aktivt verka för detta.

Sammanfattning av beredningens för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret överväganden och förslag.

1 Inledning

Beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret (BKF) lämnade i juni 1977 delbetänkandet (SOU 1977: 26) Kvinnan och försvarets yrken. Betänkandet lades till grund för prop. 1977/78: 185 om anställning av kvinnor som befäl inom det militära försvaret m. m. Riksdagen (FöU 1978/79: 1, rskr 1978/79: 2) beslutade i enlighet med regeringens förslag.

I mars 1978 fick beredningen genom tilläggsdirektiv i uppdrag att utreda förutsättningarna för att låta kvinnor få anställning som officer utan begränsning till icke stridande befattningar samt att föreslå en fortsatt utveckling mot ett på sikt könsobundet befälsyrke.

Enligt beredningens uppfattning bör strävan vara att så långt möjligt begränsa det antal befattningar som kvinnor inte bör få tillträde till. Beredningen har därför kartlagt de hinder som eventuellt kan finnas mot anställning av kvinnor som befäl och sedan angett riktlinjer för hur dessa hinder skall kunna tas bort.

Kartläggningen har inriktats på krigsorganisationen, eftersom dess krav har bedömts avgöra var eventuella gränser skall sättas för kvinnors tillträde till befälsyrket. Kartläggningen har därför huvudsakligen omfattat uppgifter för yrkes- och reservbefäl där befattningshavarens kön kan bedömas ha avgörande betydelse till följd av arbetsmiljön och arbetets natur. Granskningen har genomförts med hänsynstagande till vissa faktorer som påverkar kraven i befälsrollen. De viktigaste särdragen och de krav de ställer på personalen inom de aktuella yrkesgrupperna har analyserats och beskrivits.

Beredningen har under sitt arbete följt jämställdhetsarbetet och arbetet med den nya befälsordningen. Den har dessutom följt upp erfarenheterna från den första etappen av sitt arbete, utländska erfarenheter samt svenska och utländska forskningsinsatser.

2 Allmänna synpunkter

Beredningen framhåller särskilt att var och en bör bedömas och behandlas på grundval av sina förutsättningar för det arbete som det är fråga om. Utvecklingen mot ett befälsyrke som inte är bundet till kön ingår i strävandena i samhället att nå en jämnare fördelning mellan kvinnor och män i olika yrken. Kvinnors tillträde till befälsbefattningar bedöms positivt påverka försvarsmaktens förutsättningar att rekrytera personal till befälsyrket.

Lämplighet och förmåga att tjänstgöra som befäl är centrala begrepp i det militära provnings- och urvalssystemet. Chefsrollen förändras successivt och gruppen har fått ökad betydelse. Denna utveckling är positiv för både män och kvinnor. Utländska militära erfarenheter liksom svenska erfarenheter från det civila arbetslivet tyder dock på att kvinnor i högre grad än män måste visa sin ledarförmåga innan de godtas som chefer eller ledare.

Tillgänglig litteratur visar att skillnaderna mellan kvinnor och män i fråga om beteende och anpassning tenderar att minska när påfrestningarna i miljön ökar. Praktiskt skulle detta innebära att det inte finns någon given orsak till att kvinnor skulle reagera annorlunda än män på de rent psykiska påfrestningarna i stridssituationer.

Kvinnors utbildnings- och yrkesval bör även inom försvaret baseras på en avvägning mellan individuella anlag och förutsättningar resp. organisationens rekryteringsbehov inom det aktuella området.

Beredningen anser att traditionella uppfattningar om könets större eller mindre lämplighet inte är något godtagbart skäl att undanta kvinnor från någon typ av uppgifter för yrkesbefäl. Inte heller praktiska problem är godtagbara skäl. I undantagsfall kan sådana dock behöva accepteras. En bedömning får göras från fall till fall.

I den nya befälsordningen antas den sökande preliminärt som officersaspirant efter avslutad grundutbildning. Avgörande för att den sökande skall bli preliminärt antagen är den förmåga som han har visat under den militära grundutbildningen.

Allt yrkesbefäl måste kunna lösa uppgifterna att vara chefer, fackmän och utbildare. En chef måste ha förmåga att förena sitt chefskap med ledarrollen, dvs. den som har det formella chefskapet måste handla på ett sådant sätt att han också blir den naturlige ledaren. Chefskapets innehåll växlar med den nivå på vilken det utövas. Chefen måste således utöva ett ledarskap som anpassar sig till befattningens nivå, den aktuella situationen, personalen och uppgifterna.

Liksom chefsrollen utövas fackmannarollen på alla nivåer i freds- och krigsorganisationen. Rollen som fackman har en yrkesinriktad del och en allmän del.

Rollen som utbildare är särskilt framträdande i fredsorganisationen. Allt yrkesbefäl måste därför ha sådana kunskaper och personliga egenskaper att de kan tjänstgöra vid befälsskolorna.

De kvinnor som utövar befälsyrket skall verka som chefer, fackmän och utbildare utan att kraven i de olika rollerna särskilt anpassas till dem. Den militära miljön, arbetsuppgifterna och den sociala ställning som befälsyrket medför skapar yrkesbefälsrollen. Det är dock önskvärt och angeläget att den enskilde för med en del av sig själv, sina erfarenheter och värderingar in i yrkesrollen.

Övergången till en befälsrekrytering som är oberoende av kön innebär

en genomgripande förändring. Den bör därför genomföras i etapper. Härigenom kan information och övriga förberedelser i anslutning till olika åtgärder ges en sådan bredd samt få en sådan tid för genomslag att åtgärderna får avsedda effekter.

Det är angeläget att försvarsmakten har en beredskap att ta emot kvinnorna på ett sådant sätt att de i realiteten får lika goda förutsättningar som männen att lyckas. Det är också viktigt att kvinnorna själva har fått möjlighet att lära känna det nya yrkesområdet.

Beredningen bedömer att det finns goda förutsättningar för att inom en snar framtid bereda kvinnor tillträde till befälsyrket även inom armén och marinen. Att genomföra förändringar kan vid sidan av saklig information och öppen debatt vara ett sätt att nå ett positivt klimat i denna fråga.

Beredningen anser också att det både från försvarsmaktens och de enskilda kvinnornas synpunkt torde vara till fördel att kvinnor och män utbildas tillsammans på så sätt att flera än några enstaka kvinnor ingår i en och samma utbildningsenhet.

3 Kvinnors tillträde till befälsyrket

3.1 Bakgrund

Arméförbandens uppgift är att i samverkan med marin- och flygvapenförbanden försvara vårt land mot invasion. Arméförbanden indelas i fältförband, lokalförsvarsförband, regionala lednings- och underhållsförband samt hemvärnsförband. Vissa förband har strid som huvuduppgift (t. ex. skytte- och pansarbataljoner) medan andra har strid som andrahandsuppgift (t. ex. ingenjör- och underhållsbataljoner). Flertalet förband skall kunna uppträda i små enheter (t. ex. pluton) utspridda över stora ytor. De skall med utnyttjande av olika stridssätt – anfall, försvar, fördröjnings- och avvärjningsstrid – kunna lösa tilldelade uppgifter.

Utbildningen till yrkesbefäl genomförs truppslagsvis resp. genom arméns tekniska kår för personal i teknisk tjänst. Det årliga rekryteringsbehovet av aspiranter för yrkesbefälsutbildning enligt den nya befälsordningen beräknas hösten 1980 till totalt ca 670.

Personalbehovet i fred och vid fältförbanden styr rekryteringen av yrkesbefäl inom armén. Yrkesbefälet krigsplaceras först i de rörliga fältförbanden och förs därefter mellan 35 och 45 års ålder över till befattningar i lokalförsvarsförbanden resp. till ett begränsat antal stationära förband, t. ex. stabförband på militärområdesnivå.

Yrkesbefälet måste kunna tas i anspråk i så stor utsträckning som möjligt med hänsyn till kunskaper, erfarenhet och ålder. Det varken kan eller bör finnas några andra begränsningar än dessa när det gäller de förbandstyper eller den huvudtjänst som befälet skall kunna placeras i.

Antalet befattningar för yrkesofficerare är begränsat och särskilda åtgärder för kvinnorna skulle begränsa möjligheterna att placera dem och även deras karriärmöjligheter.

Kvinnligt befäl bör kunna placeras i alla typer av förband som organiseras av de s. k. specialtruppslagen samt på längre sikt även i de förband som har strid som huvuduppgift.

Marinens förband har till uppgift att i samverkan med andra stridskrafter förhindra eller försvåra anfall som riktas mot oss över havet. Dessutom skall de skydda sjöfarten och övriga förflyttningar till sjöss samt medverka i övervakningen och incidentberedskapen. Marinens uppgifter löses med kustartilleri och sjöstridskrafter.

Kustartilleriets förband och vapensystem har utformats för sjöfronts-, luftvärns- och markstrid.

De skillnader som finns mellan kustartilleriets olika förbandstyper är mest påtagliga vid jämförelser mellan fasta, rörliga och sjögående förband. De sistnämnda kan ha varierande uppgifter och arbetsförhållanden.

Den övervägande delen av kustartilleriförbanden är fasta förband. De har en framskjuten gruppering och är ofta isolerade. De rörliga förbanden är till sin karaktär fältförband anpassade till skärgårdsmiljön. Yrkesbefålet krigsplaceras först i rörliga förband, där kraven på fysisk kapacitet i allmänhet är högre, och därefter i de fasta förbanden. Med högre ålder går befålet över till befattningar i förband som har strid som andrahandsuppgift.

Grundrekryteringen av yrkesbefålet är inriktad på olika huvudtjänster eller yrkesgrupper. Det årliga rekryteringsbehovet är f. n. (hösten 1980) ca 80.

Kvinnligt befäl bör få möjlighet att bli placerade i befattningar som innebär ledning av såväl sjöfronts- som luftvärns- och markstrid. De måste kunna placeras både i de primära taktiska enheterna och i understöds- och underhållsenheterna, i såväl de rörliga som de fasta och sjögående förbanden och på längre sikt även i kustjagarförbanden.

Flottans förband utgörs av ytattack-, min- och minröjnings-, ubåts- och helikopterförband. För ledning och annat stöd finns gemensamma kustbevaknings- och underhållsförband.

För flottans yrkesbefäl gäller i likhet med kustartilleriets befäl att det är kraven på bemanning, hantering och service av vapensystemen som styr behovet av befäl, både när det gäller antal och kvalitet. Flottans nya utbildningssystem består av dels grundrekryterande linjer, dels överföringslinjer. I ett fullt utbyggt system beräknas elevantalet vid officershögskolans officerskurs uppgå till ca 140 per år.

Befälsyrket i flottan kännetecknas av att krigsuppgifterna fram till mellan 40 och 50 års ålder i princip utgörs av uppgifter ombord på stridsfartyg. I fredsorganisationen är uppgifterna till stor del av utbildarkaraktär. I åldern 40 – 50 år sker en växling till uppgifter inom stabs- och förvalt-

ningstjänsten eller underhållsverksamheten. Allt befäl grundutbildas dock i förband med strid som huvuduppgift. Utbildningen är inriktad mot ett flertal fartygstyper och är inte bunden till enbart stora eller små fartyg.

Inom flottan bör kvinnligt befäl ha möjligheter att på samma villkor som männen kommenderas till tjänstgöring på ytattackfartyg, min- och minröjningsfartyg eller andra fartyg och förband.

De yrkesgrupper inom flygvapnet som inte är öppna för kvinnor är flygförare, flygingenjör med flygtjänst samt markförsvarsbefäl. De två förstnämnda yrkesgrupperna undantar beredningen t. v. i avvaktan på erforderlig forskning.

Kvinnligt befäl inom flygvapnet bör kunna placeras i alla typer av förband i basorganisationen och i övriga markförband.

3.2 Förslag med motiveringar

Beredningen framhåller att allt befäl måste kunna tas i anspråk både i krigs- som fredsorganisationen beroende på sina kunskaper och erfarenheter. Beredningens inventering av försvarsmaktens förband och huvudbefattningar har inte gett anledning att anta att det finns uppgifter för yrkesbefäl, med undantag för den taktiska flygtjänsten och viss submarin tjänst, i vilka enbart befattningshavarens kön har avgörande betydelse till följd av arbetsmiljön eller arbetets natur.

Beredningen föreslår att kvinnor stegvis får tillträde till samtliga yrkesgrupper (motsvarande) för yrkesbefäl, om inte medicinska hinder bedöms föreligga. När erfarenheter har vunnits av kvinnors tjänstgöring inom vissa yrkesgrupper (motsvarande) inom de olika försvarsgrenarna och vapenslagen bör man ta slutlig ställning till deras tillträde till infanteriet, kavalleriet och pansartrupperna inom armén samt kustjäger- och markstridsområdena inom kustartilleriet.

Taktisk flygtjänst samt ubåts- och ubåtsteknisk tjänst liksom befattningar inom den tunga dykningen och djupdykningen bör undantas från rekrytering med kvinnor i avvaktan på erforderliga undersökningar av de yrkesmedicinska faktorerna.

Det är väsentligt att reformen inledningsvis omfattar ett varierat utbud av utbildnings- och yrkesalternativ för kvinnor och ger möjligheter att skapa tillräckligt stora elevgrupper under grundutbildningen. Detta innebär att kvinnliga sökande måste rekryteras till linjer som inte i första hand leder till specialtjänst. Vidare anser beredningen att man bör beakta att vissa yrkesgrupper har en klar civil anknytning. Vissa yrkesgrupper med relativt sett låga fysiska antagningskrav torde få en bredare rekryteringsbas av kvinnor än andra yrkesgrupper. Beredningen föreslår därför att följande yrkesgrupper inledningsvis öppnas för kvinnor inom armén och marinen.

Armén

Yrken inom signal- och trängtrupperna

Kustartilleriet

Yrken inom grupperna sjöfrontsartilleritjänst, radar- och sambandstjänst samt sjukvårdstjänst (gemensam för marinen)

Flottan

Stridsledningstjänst, sambandstjänst och underhållstjänst samt utbildning som är en lämplig grund för fortsatt utbildning på linjen ytattacktjänst.

Inom kustartilleriet bör övervägas att i första hand fördela kvinnliga befälsaspiranter till tjänst inom det fasta sjöfrontsartilleriet under den militära grundutbildningen, eftersom denna tjänst är mindre fysiskt påfrestande.

Inom flottan bör man i möjlig mån inrikta en gruppvis rekrytering av kvinnor på i första hand befattningar ombord på minfartygen.

Flygvapnet

Beredningen föreslår också att statsmakterna nu fattar beslut om rekrytering av kvinnor till yrken inom flygvapnets markförsvaret, men att den närmare tidpunkten när rekryteringen bör inledas bestäms av överbefälhavaren eller chefen för flygvapnet.

Beredningen förutsätter också att de kvinnor som grundrekryteras inom något av arméns och marinens yrkesområden skall – på samma sätt som gäller för flygvapnets kvinnliga befäl och det manliga befälet inom alla försvarsgrenar – kunna övergå till utbildning och anställning inom försvarets intendentkår och fortifikationskåren.

Beredningen föreslår att de yrkesgrupper som kvinnor till en början inte får tillträde till eller där slutlig ställning tas senare får öppnas efter överbefälhavarens eller försvarsgrenschefs bestämmande med hänsyn till rekryteringsbehoven, intresset m. m.

Beredningen föreslår att verksamheten inleds med att kvinnorna genomgår militär grundutbildning med början år 1983.

Sammanfattningsvis bör kvinnor stegvis få tillträde till befälsyrket enligt vad som framgår av följande sammanställning.

Beredningens förslag om tillträde för kvinnor till arméns och marinens yrkesområden samt de yrkesområden inom flygvapnet som ännu inte har gjorts tillgängliga för kvinnor

Riksdagen beslutar om tillträde för kvinnor	Nu		Senare
Grundutbildning av kvinnor inleds år	1983	enligt överbefälhavarens eller försvarsgrenschefs bestämmande	enligt regeringens bestämmande
Armén	Signaltrupperna Trängtrupperna	Ingenjörtrupperna Luftvärnet Artilleriet Tygtekniska kåren	Infanteriet Kavalleriet Pansartrupperna
Kustartilleriet	Sjöfrontsartilleritjänst Radar- och sambandstjänst Sjukvårdstjänst ¹	Luftvärnsartilleritjänst Mintjänst Teknisk tjänst ²	Kustjäger-/markstridstjänst
Flottan	Stridsledningstjänst Sambandstjänst Underhållstjänst	Mintjänst Teknisk tjänst ³ (utom ubåtsteknisk)	Ubåts- och ubåtsteknisk tjänst ⁴
Flygvapnet (kvarstående yrkesområden)	—	Markförsvarstjänst	Flygtjänst ⁴ Flygingenjör på flyglinje ³

¹ Gemensam för marinen i vad avser yrkesutbildning

² Omfattar maskinteknisk, pjästeknisk, elektronisk och radarsteknisk linje samt mariningenjör linje H.

³ Omfattar artilleriteknisk, torpedteknisk, systemteknisk, skeppsteknisk och maskinteknisk linje samt mariningenjör linje H.

⁴ Under förutsättning att föreslagen testverksamhet visar att det inte finns medicinska hinder.

3.3 Övergångsutbildning och reservanställning

Beredningen föreslår att vissa kategorier kvinnlig personal vid armén och marinen samt viss frivillig personal i princip ges möjlighet att genomgå övergångsutbildning för anställning som befäl på samma sätt som har skett inom flygvapnet. De kategorier som kan vara aktuella är sjöbevakningsassistenter och enstaka civilt anställda kvinnliga instruktörer. Behovet av vidareutbildning för denna personal måste bedömas från fall till fall.

En motsvarande övergångsutbildning bör kunna genomgå för reservanställning. Beredningen föreslår att överbefälhavaren får i uppdrag att närmare granska och föreslå hur A-personalen skall utbildas för reservanställning.

Beredningen förutsätter också att de kvinnor som har genomgått grundutbildning och helt eller delvis genomfört vidareutbildning till yrkesbefäl men avbryter utbildningen eller slutar anställningen skall kunna övergå till

reservbefälsutbildning eller anställning som reservbefäl på samma villkor som män.

På lång sikt torde kvinnor kunna bli ett reellt tillskott i reservbefälsrekryteringen. I ett kortsiktigt perspektiv torde rekrytering av kvinnor för reservanställning vara av värde som ett led i en breddning av kvinnors tjänstgöringsmöjligheter. Det kan ge ökade möjligheter att inom försvarsmakten ta till vara civilt kunnande och civila erfarenheter och det kan vara ett stöd i rekryteringen av kvinnor till yrkesbefäl.

Kvinnor förutsätts bli anställda som reservbefäl inom ramen för det ordinarie utbildningssystemet och enligt de principer som gäller för män. Med hänsyn till den merkostnad grundrekrytering av kvinnor för reservanställning medför jämfört med rekrytering av män som har utbildats till värnpliktiga officerare, bör det ankomma på överbefälhavaren eller försvarsgrenschef att bestämma när och i vilken omfattning kvinnor skall utbildas till reservbefäl.

4 Aktiva åtgärder för främjandet av jämställdhet m. m.

4.1 Allmänna synpunkter

De aktiva åtgärderna för att göra reformen framgångsrik består av två huvudmoment. Det ena är att – där så är möjligt – anpassa arbetsförhållandena så att så många kvinnor och män som möjligt kan konkurrera om befälstjänsterna. Det andra är att vidta rekryterings- och informationsåtgärder för att nå en jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom olika yrkesgrupper.

En alltför liten rekrytering av kvinnor innebär en risk för att reformen försvåras och att de erfarenheter som vinnas genom att kvinnor får tillträde till befälsyrket inte kommer att ge ett rättvisande underlag för att utvärdera effekterna av reformen. Rekryteringen av kvinnor bör anpassas med hänsyn till det organisatoriska behovet, rekryteringsunderlagets storlek och sammansättning, gällande fysiska och andra antagningskrav samt förhållanden som i övrigt är av betydelse för verksamheten. En rekrytering av båda könen till yrkesbefäl kan också bidra till att höja effektiviteten i den mening som avses i medbestämmandeavtalet för det statliga arbetstagarområdet.

Aktiva åtgärder för jämställdhet bör ingå som ett väsentligt mål i försvarsmaktens personalpolitik. Jämställdhetsfrågorna bör behandlas som en integrerad del av personaladministrationens olika led. De befattningshavare som normalt har en beslutande funktion inom myndigheten bör också fatta beslut om jämställdhetsåtgärder. Konkreta handlingsprogram med fasta tidsplaner för jämställdhetsåtgärder bör utarbetas. Berörda myndigheter bör i möjlig mån ange etappvisa mål för omfattningen av rekrytering

av kvinnor och sedan söka se till att målen uppnås med tillämpning av sedvanliga antagnings- och urvalsgrunder. Man bör dock undvika att inrikta rekrytering och information så att vissa yrkesgrupper enbart eller till övervägande delen kommer att rekryteras med kvinnor.

Beredningen föreslår också att personalens kunskaper om könsrolls- och jämställdhetsfrågor förbättras genom utbildning och andra personalutvecklande åtgärder. Attityderna bör påverkas på alla nivåer i försvarets organisation.

Information och utbildning om jämställdhetsfrågor bör genomföras i anslutning till bl. a. förbandschefs-, personalchefs- och utbildningschefs-möten.

Villkoren för antagning, utbildning och befordran av befäl är formellt lika för män och kvinnor. Det kan dock finnas kvalifikationer eller erfarenheter som det ena könet har i avsevärt större utsträckning än det andra. Om villkoren för antagning, utbildning och befordran inte är ofrånkomliga för ett effektivt arbete eller sakligt sett till klar fördel för arbetet, kan en tillämpning av dem komma att falla under jämställdhetslagens förbud mot indirekt eller dold diskriminering.

I instruktionerna för de nämnder (motsvarande) på olika nivåer som är rådgivande och beredande åt myndigheter i frågor rörande antagning och urval av yrkesbefäl bör tas in i föreskrifter om att nämnden skall främja utvecklingen mot jämställdhet i befälsyrket. I de centrala nämnderna bör representanter för jämställdhetsombudsmannen adjungeras på samma sätt som kan gälla för representanter för bl. a. skolöverstyrelsen och arbetsmarknadsstyrelsen. Det är också viktigt att det i de lokala nämnderna adjungeras representanter för de kvinnor som genomgår utbildning till yrkesbefäl på motsvarande sätt som förtroendevalda värnpliktiga adjungeras.

Beredningen förutsätter att jämställdhetslagen och jämställdhetsförordningen samt motsvarande föreskrifter i kollektivavtal tillämpas för yrkesbefäl såvitt gäller de yrkesgrupper (motsvarande) och befattningar till vilka båda könen kan rekryteras.

4.2 Rekryteringsinriktade åtgärder

Beredningen lämnar vissa synpunkter och förslag på den närmare utformningen av studie- och yrkesorienteringen om befälsyrket för kvinnor. Denna blir nämligen av särskild betydelse för kvinnornas möjligheter att bilda sig en uppfattning om befälsyrket, eftersom de inte generellt får den miljöerfarenhet om försvaret och befälsyrket som männen får genom att fullgöra värnpliktstjänstgöringen.

Erfarenheter visar att man lättare kan intressera ungdomar för icke-traditionella yrkesval genom att låta någon från det underrepresenterade könet som arbetar inom det aktuella yrket medverka i informationen om detta.

En annonsering riktad enbart till kvinnor bör användas främst i en kortsiktig satsning för att få tillräckligt stort urval av sökande.

Den skriftliga yrkesinformationen bör i beskrivningen av innehållet i befälsyrket omfatta t. ex. yrkets karaktär som utpräglat kontaktarbete.

Yrkesinformationskurser (praktikantläger) genomförs årligen inom armén, marinen och flygvapnet för såväl manlig som kvinnlig ungdom. De informationskurser som har genomförts inom flygvapnet med deltagande av flickor är av permanent karaktär. Motsvarande kurser inom armén och marinen genomförs försöksvis i avvaktan på förslag om befälsanställning av kvinnor inom dessa försvarsgrenar. Beredningen föreslår att också arméns och marinens kurser permanentas och genomförs gemensamt för pojkar och flickor. Antalet elevplatser för flickor bör efter hand öka.

Skolan och försvaret bör i ökad omfattning samordna studie- och yrkesorienteringen.

Ett planeringsunderlag för studie- och informationsdagar bör utarbetas centralt och ställas till förbandens och skolornas förfogande.

Beredningen anser också att försvaret bör överväga hur man via sina representanter i samverkansråden mellan skola och arbetsliv (SSA-råden) kan medverka till att genomföra de idéer och program som aktualiseras inom ramen för skolans jämställdhetsarbete.

5 Uppföljning och forskning

5.1 Uppföljning av sociala och psykologiska faktorer

Beredningen understryker vikten av att följa upp konkreta utbildnings- och arbetssituationer liksom effekterna av de politiska besluten rörande kvinnor i försvaret. Studierna bör omfatta befälets antagning, utbildning och funktion i befälsarbetet. Därvid bör tas upp såväl attityd- som motivations-, lednings- och prestationsfaktorer. Mäns och kvinnors inställning till lednings- och chefsfrågor bör tas upp liksom aktuella frågor om samarbete och beslutsfattande. Uppföljningen bör även inbegripa de prövningspsykologiska metoderna vid antagningsprövningar. Inom den sociologiska och psykologiska forskningen bör man så långt möjligt samordna forskningen om mannen och kvinnan i befälsyrket.

Försvarets forskningsanstalt planerar bl. a. studier av

- individers och grupperns prestationsförmåga under hot,
- arbetsorganisation och social förändring, särskilt hinder för motivation i arbetet,
- individers och grupperns beslutsfattande i sociala situationer, särskilt beslutsfattande i smågrupper,
- utveckling och uppföljning av den nya befälsordningen i fråga om urvalssystem och utbildningssystem.

Beredningen anser att dessa studier även bör omfatta kvinnor.

5.2 Fysisk och medicinsk forskning och uppföljning

Kvinnans fysiska kapacitet är genomsnittligt sett, bl. a. av rent biologiska skäl, lägre än mannens. Både manliga och kvinnliga sökande till försvarsmakten måste uppfylla vissa minimikrav för att antas. Det är då nödvändigt att de kvalifikationskrav som har ställts upp relateras till kraven i resp. befattning. Kraven får varken vara för höga eller för låga. Beredningen anser därför att en fördjupad studie av de fysiska prestationskraven för antagning till yrkesofficersutbildning bör genomföras inom ramen för det kontinuerliga översynsarbetet på området. Kvalifikationskraven måste dock vara relaterade till kraven i resp. befattning.

När det gäller medicinska faktorer kan problem uppkomma vid tjänstgöring i vissa extrema miljöer samt för gravida kvinnor under normala miljöbetingelser. Frågan om någon verksamhet inom försvaret kan innebära hälsorisker för gravida kvinnor bör bedömas individuellt inom företagshälsovårdens ram.

Beredningen föreslår även en översyn och anpassning av de medicinska kapacitetskrav som ställs inom i första hand de utbildningslinjer som leder till anställning som yrkesofficer för kvinnor. Översynen bör grunda sig på vissa nya forskningsresultat inom arbetsfysiologin och främst inriktas på att analysera och beskriva de faktorer som är styrande för de medicinska kapacitetskraven och fastställa miniminivåer baserade på fältanalyser av prestationsförmågan. Man måste också klargöra behovet av och formerna för anpassning av tester vid antagningsprövningar för sökande till befälsutbildning. Analyserna bör ingå som en integrerad del i det allmänna studie- och utvecklingsarbete som genomförs på detta område under värnpliktsverkets ledning.

Sökande till befälsutbildning bör i samband med antagningsprövningen få förslag till träningsprogram som gör dem bättre förberedda för de fysiska krav som kommer att ställas på dem under utbildningstiden.

Beredningen anser att verktyg och andra tekniska hjälpmedel successivt bör förbättras vid nytillverkning så att de sliter mindre på de anställda. Dessa förbättringar kommer både kvinnor och män till godo.

Beredningen har lämnat förslag till inriktning av dyk- och flygmiljöstudier. Flygmiljöstudierna bör genomföras stegvis så att planerade studier av möjliga åtgärder för att höja G-toleransen hos män utökas till att omfatta kvinnor. Om positiva resultat då uppnås, bör studierna fortsätta med mätningar av variabler (bl. a. kvinnors kroppsmått, längd och vikt) som har betydelse för bedömning av de bioteknologiska faktorerna, varefter effekterna på prestationsförmågan vid extrem värmebelastning bör studeras.

Dykmiljöstudierna innebär främst studier av kvinnans förmåga att arbeta i vatten under tryck, hennes känslighet för ökat koloxidtryck och djupnarkos samt för köldtolerans under tryck. Studierna bör genomföras stegvis. Relevant civil dykmedicinsk forskning bör utvidgas till att omfatta även kvinnor.

6 Kostnader

Beredningens förslag innebär att kvinnor – inom fastställda personalramar och tillgängligt rekryteringsutrymme – får konkurrera om anställning som befäl på de villkor som gäller för manliga befälsaspiranter. De ekonomiska konsekvenserna bedöms därför bli marginella. De avser i huvudsak endast antagningsprövning, grundutbildning motsvarande värnpliktsutbildningen samt vissa kostnader för praktiska arrangemang.

Rekryteringen omfattning kan inte förutses. Detta beror på osäkerheten om hur många som kommer att söka och i vilken utsträckning kvinnorna kan hävda sig i konkurrensen om elevplatser på olika skolor. Kostnaderna redovisas därför per sökande/elev.

Kostnaderna för antagningsprövning motsvarande inskrivningsprövningen för värnpliktiga beräknas utgöra 433 kr. per sökande. När det gäller grundutbildningen räknar beredningen med en genomsnittlig dagskostnad avseende förmåner och utbildningskostnader på 105–110 kr. vid armén och 116–124 kr. vid marinen beroende på utbildningskategori.

Det krävs resurser för att fullt genomföra de föreslagna åtgärderna för jämställdhet i befälsyrket. Många av förslagen kan dock genomföras inom ramen för tillgängliga resurser. Kostnaderna bör vägas mot de fördelar man vinner genom anställning av kvinnor som befäl. Förutsättningarna att rekrytera befäl ökar liksom möjligheterna att förbättra kvaliteten hos de uttagna. Härtill kommer den positiva inverkan på arbetsklimatet som erfarenhetsmässigt följer av en personalsammansättning med både kvinnor och män.

De forskningsprojekt som beredningen har föreslagit förutsätter att forskningsuppgifterna fördelas inom de berörda myndigheterna för att begränsa den årliga merkostnaden som totalt uppskattas till drygt 1 milj. kr. vid genomförande av samtliga förslag under en tidsrymd av 1–5 år. Alternativt måste forskningen genomföras under längre tid, vilket beredningen anser vara otillfredsställande.

Kostnaderna och genomförandetiden för de föreslagna forskningsprojekten redovisas sammanfattat i följande tabell.

Projekt	Beräknad ungefärlig merkostnad per budgetår (1 000-tal kr.)	Antal år för genomförande
Studier av arbetsorganisation och social förändring	100	Minst 5
Studier av prestationsförmågan under hot och beslutsfattande i grupper	50	Minst 5
Utveckling och uppföljning av den nya befälsordningen	Normal observans på problemet är direkt inbyggd	Minst 5

Projekt	Beräknad ungefärlig merkostnad per budgetår (1 000-tal kr.)	Antal år för genomförande
Översyn av fysiska antagningskrav	ca 100	3
Flygmiljöstudier		
G-toleransstudier (Steg 1)	212	4
Mätning av kroppsmaått (Steg 2)	200	1
Studier av effekter på prestationsförmåga vid extrem värmebelastning (Steg 2)	87	1
Dykmiljöstudier		
Studier av arbete i vatten under tryck samt djupnarkos (Steg 1)	235 varav högst ca 160 för steg 1	3
Studier av köldtolerans i slutet rum under tryck (Steg 2)		

Sammanställning av remissyttrandena

1 Allmänna synpunkter

De förslag som beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret (BKF) har lagt fram i sitt slutbetänkande har i stort sett mottagits positivt vid remissbehandlingen. Huvuddragen i förslaget tillstyrks av praktiskt taget alla remissinstanser.

Överbefälhavaren (ÖB) framhåller dock att en omplacering av befälet är aktuell under de närmaste åren, till följd av de förestående fredsorganisationsförändringarna. Dessa torde leda till att det tidigare beräknade rekryteringsbehovet måste minskas. Kvinnor kommer sålunda att få tillträde till befälsyrket inom försvarsmakten samtidigt som stora förändringar i övrigt kommer att genomföras för försvarsmaktens personal. Detta kommer att kräva stora personaladministrativa insatser på alla nivåer. Särskilt stora blir problemen enligt handlingsväg 2 i perspektivplanen och de ekonomiska nivåerna närmast därunder.

Överbefälhavaren delar beredningens uppfattning att rekrytering till befäl skall grunda sig på den enskildes lämplighet samt övriga kvalifikationer och inte på kön. Kraven på den enskilde grundar sig på krigsbefattningarnas krav på fysisk, medicinsk och mental kapacitet. Mot denna bakgrund finns det inte några könsberoende befattningar inom försvaret.

Chefen för armén (CA) ser positivt på en könsobunden rekrytering på lika villkor, dvs. lämpligheten för krigsbefattningen bör vara avgörande för uttagningen och utbildningen till yrkesofficer.

Chefen för marinen (CM) ser den enskildes förmåga att kunna lösa befälsuppgifterna i krigsorganisationen som en helt avgörande faktor. Han biträder beredningens uppfattning att man inledningsvis bör undanta submarin tjänst.

ÖB framhåller att rekrytering till befattningar i fredsorganisationen, som normalt även innebär anknytning till viss krigsbefattning, ställer krav på flexibilitet vid fördelning och placering. Några begränsningar som inte hänger samman med utbildning, erfarenhet eller ålder, varken kan eller bör finnas. Sådana skulle begränsa den enskildes möjligheter. Denna uppfattning delas av *CA*. *Chefen för flygvapnet (CFV)* framhåller att höga fysiska prestationskrav inte undantar kvinnor från några befattningar men att antalet antagna kan komma att begränsas på grund av lägre fysiska prestationsvärden.

Centerns ungdomsförbund (CUF) understryker att förbundet vid instämmandet i beredningens förslag inte anser att den allmänna värnplikten skall gälla för både kvinnor och män.

Folkpartiets kvinnoförbund (FPK) anser att den nuvarande inriktningen

mot en värnplikt enbart för män bli alltmer otidsenlig och menar därför att den allmänna värnplikten bör omvandlas till en allmän totalförsvarsplikt, där uttagning till olika befattningar inom totalförsvaret sker utan hänsyn till kön. Kvinnoförbundet föreslår att en utredning med detta syfte tillsätts. Även *Folkpartiets ungdomsförbund (FPU)* anser att den allmänna värnplikten för män och de övriga tjänsteplikterna inom försvaret bör göras om till en allmän totalförsvarsplikt.

Försvarets rationaliseringsinstitut (FRI) anser att förslagets genomförande bör vägas mot eventuella merkostnader. En huvuduppgift för försvaret under 1980-talet är att minska kostnaderna för fredsdriften för att kunna behålla en tillräckligt stor krigsorganisation. FRI anser inte tidpunkten 1983 som ett absolut krav utan menar att erforderligt uppskov och anpassning får ske till aktuella förhållanden.

Beredskapsnämnden för psykologiskt försvar, som under en följd av år gjort undersökningar om befolkningens attityder till och kunskaper om försvaret, anser att kvinnors tillträde till befälsyrket kan förmodas öka intresset för försvaret bland kvinnor i allmänhet. Detta kan ha betydelse för deras syn på försvaret och medföra en förstärkt förankring av försvaret hos befolkningen.

Många remissinstanser, t. ex. *försvarets sjukvårdsstyrelse (SjvS)*, *arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)*, *SACO/SR* och *Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund (SSKF)*, ser med tillfredsställelse att beredningens arbete underlättats genom tilläggsdirektiven, där någon begränsning till icke stridande befattningar inte görs. *Skolöverstyrelsen (SÖ)* skulle däremot helst se att den ursprungliga begränsningen att undanta kvinnor från direkt stridande befattningar fortsatte att gälla, men med hänsyn till svårigheterna att klart skilja mellan stridande och icke stridande befattningar har SÖ inte något att erinra mot att beredningens förslag genomförs.

Riksrevisionsverket (RRV) påpekar att den breddade rekryteringsbas, som ges genom kvinnors tillträde till försvarets yrken, på sikt kan bidra till att minska den befälsbrist som länge har varit en besvärande faktor i de militära förbanden enligt bl. a. ÖB:s årsredovisningar.

Ingen remissinstans ifrågasätter att kvinnor på sikt får tillträde till samtliga befälsyrken, om inte medicinska hinder föreligger. *FPU* påpekar dock att en tidsgräns bör fastställas, förslagsvis år 1986, när tillräckliga tester bör ha kunnat genomföras.

Med undantag av befattningar där taktisk flygtjänst ingår och vissa befattningar för personal i submarin tjänst inom marinen anser *försvarets forskningsanstalt (FOA)* att kvinnor skall få tillträde till samtliga yrkesgrupper redan i dag. Det finns inte några klart redovisade skäl till att regeringen skall behöva ta förnyad ställning. Underlaget är tillräckligt för att regeringen skall kunna fatta ett principbeslut.

FOA påpekar också att man beträffande ubåtstjänst och ubåtteknisk tjänst har svårt att förutse några yrkesmedicinska hinder för kvinnor. De

krav som finns på ubåtspersonal att genomföra en s. k. fri uppstigning bör inte utgöra något hinder, eftersom denna övning redan i dag i stor utsträckning utförs av kvinnliga dykare. Vid vissa kategorier av dykning, särskilt djupdykning där de praktiska erfarenheterna av kvinnor i det närmaste är obefintliga, kan man eventuellt räkna med fysiologiska könsskillnader som kan vara av betydelse.

Nästan alla remissinstanser, däribland *ÖB*, *FOA*, *SjvS*, *Socialstyrelsen (SocS)*, *statens arbetsmarknadsnämnd (SAMN)*, *LO*, *TCO-S*, *SSKF*, *Husmodersförbundet Hem och Samhälle* och *Riksförbundet Sveriges lottakårear (SLK)*, framhåller att rekrytering till befäl skall grunda sig på den enskildes lämplighet för befattningen och inte på kön. Kraven på den enskilde grundar sig på krigsbefattningarnas krav på fysisk och psykisk kapacitet. Samma villkor ställs på de sökande till befälsutbildning oavsett kön.

Flera remissinstanser, t. ex. *ÖB*, *SjvS*, *LO* och *Moderata samlingspartiets kvinnoförbund (MKF)*, avvisar kvotering och särlösningar vad gäller kvinnors anställning i befälsyrket. Man får därvid acceptera en viss snedfördelning inom yrket inledningsvis. *SjvS* menar att om man genom kvotering anställer fler kvinnor inom ett visst yrkesområde torde detta leda till lägre genomsnittlig kvalitet hos den kvinnliga personalen jämfört med deras manliga kollegor. Detta skulle ge en negativ inställning till reformen. *Universitets- och högskoleämbetet* vill däremot erinra om att ämbetet, enligt regeringens uppdrag, har lagt fram ett förslag avseende försöksverksamhet med positiv särbehandling av det underrepresenterade könet vid antagning till kvinno- resp. mansdominerade utbildningar inom högskolan.

2 Ett stegvis tillträde till befälsyrket för kvinnor

De flesta remissinstanser, däribland *ÖB*, *försvarsgrenscheferna*, *SÖ*, *arbetarskyddsstyrelsen (ASS)*, *värnpliktsverket (VPV)*, *SjvS* och *SocS*, delar beredningens uppfattning att införandet av systemet med kvinnor som yrkesofficerare skall ske i etapper.

FRI anser att det ur rationaliseringssynpunkt är viktigt att yrkesgrupperna öppnas först när reella möjligheter finns för en relativt bred kvinnlig rekrytering. Då kan man också ta till vara relevanta erfarenheter av det stegvisa införandet.

Inte heller takten för öppnandet av befälsyrkena ifrågasätts i någon större utsträckning. Tvärtom anser vissa myndigheter, t. ex. *ÖB*, *CA* och *CM*, att det bör kunna bedömas på försvarsgrenschefsnivå vilka ytterligare yrkesgrupper som kan öppnas redan i den första etappen, *FOA*, *statens institut för personaladministration och personalutveckling (SIPU)*, *jämställhetsombudsmannen (JämO)* och *FPU* menar att så många yrkesområden som möjligt skall öppnas redan från början.

ÖB föreslår, att beslut om de yrkesgrupper som utredningen har föreslagit att kvinnor skall få tillträde till senare, bör anstå tills erforderliga erfarenheter har vunnits. ÖB delar beredningens uppfattning om behovet att successivt ta till vara erfarenheter och att en beredskap bör finnas att ta emot kvinnor på ett sådant sätt att goda förutsättningar för den enskilde skapas.

ÖB och CA anser att verksamheten bör starta med grundutbildning år 1983. Den bör omfatta ett tillräckligt varierat utbud av yrkesalternativ för att säkerställa att ett tillräckligt antal kvinnliga sökande erhålls.

CA anser att ett etappvis införande ger möjligheter att övervinna det psykologiska motstånd som kan finnas samtidigt som goda möjligheter att tillgodogöra sig vunna erfarenheter i det fortsatta arbetet skapas. CA anser också, liksom beredningen, att kvinnor skall få tillträde till infanteriet, kavalleriet och pansartrupperna först när erfarenheter har vunnits av deras tillträde till övriga truppslag. CA anser därför att det är olämpligt att så starkt fastställa de truppslag som kvinnor inledningsvis skall få tillträde till. För att förhindra en ojämn fördelning mellan könen föreslår CA att kvinnor i första etappen i stället får tillträde till "minst två truppslag, i första hand signaltrupperna och trängtrupperna, dock ej infanteriet, kavalleriet och pansartrupperna". I andra etappen bör de få tillträde till vissa yrkesgrupper "enligt försvarsgrenschefs bestämmande", eftersom rekrytering av manlig och kvinnlig personal är en angelägenhet för försvarsgrenschefen.

CM biträder beredningens förslag om omfattningen av den inledande verksamheten och att kvinnor bör få tillträde till ytterligare utbildningslinjer enligt beslut av ÖB eller försvarsgrenschef. CM anser också liksom beredningen att flottans utbildning inledningsvis bör förläggas till minfartygen, där det är relativt enkelt att lösa förläggningsfrågan. Vidare anser CM att svårigheter att skapa särförläggningar kan begränsa kvinnornas karriärmöjligheter i marinen.

CFV biträder helt beredningens förslag om den fortsatta verksamheten för flygvapnets del. Han framhåller att erfarenheterna visar att flygvapnets rekryteringsförutsättningar har påverkats positivt genom att kvinnor har fått tillträde till vissa yrken. Detta gäller dock inte befattningar i teknisk tjänst. CFV påpekar också att BKF i sitt uppdrag har beaktat att befattningar i flygtjänst – utom taktisk flygtjänst – avses för personal som förs över från taktisk flygtjänst.

SIPU anser att det är eftersträvansvärt att kvinnor samtidigt får tillträde till så många yrkesgrupper som är praktiskt möjligt. Detta skulle ge ett bredare rekryteringsunderlag. Det kommer också att ha en kraftig attitydpåverkande effekt, som kan påskynda förändringar. JämO ifrågasätter om inte fler yrkesgrupper bör öppnas från början. Samtliga yrkesgrupper som beredningen föreslår skall göras tillgängliga för kvinnor efter beslut av ÖB resp. försvarsgrenschef. anser JämO bör öppnas för kvinnor senast år 1985. Även FPU anser att man från början ska fastställa ett årtal då

kvinnor skall ha fått tillträde till alla vapenslagen, förslagsvis år 1985 eller 1986. *FRI* anser inte att kvinnor absolut måste ha fått tillträde till de av *BKF* föreslagna yrkesgrupperna år 1983. Erforderlig anpassning och upp-skov med reformen måste kunna ske.

Såväl *JämO* som *FPK* anser att det finns en risk för "kvinnoyrken" genom att kvinnor inledningsvis får tillträde till sådana områden som civilt domineras av kvinnor. *JämO* påpekar också att utvecklingsmöjligheterna för de civilanställda kvinnorna i försvaret inte får bli sämre. *MKF* anser att civilanställda kvinnor inom försvaret bör ges dispens så att de kan bli yrkesbefäl.

Flera remissinstanser, bl. a. *SocS* och *CUF* stöder beredningens förslag att de befattningar som kvinnor får tillträde till skall avse såväl yrkes- som reservbefäl. *SSKF* anser i likhet med beredningen att kvinnor på lång sikt kan bli ett reellt tillskott i reservbefälsrekryteringen.

ÖB och *CA* delar beredningens uppfattning att den som avbryter yrkes-officersutbildningen skall kunna rekryteras för reservofficersanställning. Vad däremot gäller direktrekrytering till reservofficersbefattningar anser *ÖB* att sådan rekrytering t. v. bör anstå men att försvarsgrenschef efter förslag till *ÖB* bör få påbörja utbildning till reservofficer. *CA* instämmer i detta med hänsyn till den merkostnad en direktrekrytering innebär.

ÖB anser att en temporär övergångsutbildning av A-personal till reserv-officer bör penetreras ytterligare. Han är därför beredd att granska och föreslå bl. a. hur utbildningen skall genomföras.

SLK anser det angeläget att kvinnlig A-personal i armén och marinen får samma möjligheter till övergångsutbildning som tidigare har varit fallet inom flygvapnet. Denna utbildning skulle avse både anställning som yrkes-officer och reservanställning.

ÖB, *CA*, *CM* och *RRV* anser att man bör undersöka formerna för krigsplacering av kvinnor som inte fullföljer sin officersutbildning. *FRI* påpekar att utredningen inte har behandlat frågan. *ÖB* och *CA* menar att den kvinna som avbryter sin utbildning efter fullgjord grundutbildning i likhet med manliga värnpliktiga bör kunna utnyttjas som värnpliktigt befäl i krigsorganisationen. *ÖB* påpekar att frågan kräver ytterligare utredning. *CM* framhåller att det för de manliga sökande torde framstå som en ojämlighet, om valet att påbörja grundutbildning inte skulle innebära alla åtaganden inom värnplikten. *RRV* framhåller som ett alternativ placering inom civilförsvarets krigsorganisation, där stor brist råder på personal i ledande befattningar.

RRV biträder beredningens förslag om ett stegvis införande allt eftersom de av beredningen angivna förutsättningarna föreligger. *RRV* påpekar dock att kraven på planering inte har berörts i betänkandet och att ansvars-frågan är oklar. *RRV* har uppmärksammat att beredningen föreslår att det skall överlåtas åt *ÖB* eller försvarsgrenschef att bestämma på vilket sätt och vid vilken tidpunkt reformen skall genomföras. Enligt *RRV*:s mening

kräver genomförandet av en så betydelsefull reform en mycket fastare reglering. Det är inte bara fråga om att lösa våra rekryterings- och utbildningsproblem, ty dessa skall i sista hand lösas av försvarsgrenscheferna. Däremot behöver åtgärderna samordnas för att bl. a. undvika att konkurrens uppstår i rekryteringen.

I samband med uppföljningen av det förra riksdagsbeslutet anser BKF att den försöksverksamhet som pågår med yrkesinformationskurser inom armén och marinen bör göras permanenta liksom inom flygvapnet. I detta instämmer bl. a. SÖ som anser att kurserna erbjuder flickorna möjligheter att få erfarenhet av den militära miljön och information om befälsyrket som underlag för ett välgrundat studie- och yrkesval. Kurserna skall genomföras gemensamt för pojkar och flickor och antalet platser för flickor bör öka i enlighet med beredningens förslag.

Centralförbundet för befälsutbildning menar att konsekvenserna för dem av beredningens förslag bör bli att kvinnligt reserv- och yrkesbefäl även äger rätt att delta i frivillig befälsutbildning liksom att flickor kan vara medlemmar i FBU-rörelsens föreningar och ungdomsavdelningar och ha rätt att delta i utbildningen. Innebörden av detta måste dock utredas närmare, de nuvarande medlemmarnas åsikter inhämtas och vissa stadgar och bestämmelser ändras innan förändring kan ske.

3 Aktiva åtgärder för jämställdhet m. m.

3.1 Allmänna synpunkter

För att underlätta kvinnornas anpassning till befälsyrket har BKF föreslagit en rad olika åtgärder, åtskilliga i jämställdhetssyfte. ÖB och CA anser att de förslag till aktiva åtgärder för jämställdhet m. m. som beredningen framför är lämpliga för att bygga för införandet av kvinnligt befäl.

Fredrika-Bremer-förbundet påpekar att olika kunskaper behövs hos både kvinnor och män om de s. k. psykiska hindren för jämställdhet. Erfarenheterna visar nämligen att dessa hinder ofta underskattas eller förnekas.

Bl. a. säger BKF att aktiva åtgärder för jämställdhet bör ingå som ett väsentligt mål i försvarsmaktens personalpolitik. Ett yttrande som t. ex. SSKF instämmer i. SSKF anser liksom SIPU att jämställdhetsfrågorna bör behandlas som en integrerad del av personaladministrationens olika led. SSKF understryker också att hänsyn redan i planeringen bör tas till de problem som kan uppstå när kvinnor inträder på en mansdominerad arbetsmarknad.

RRV menar att de positiva effekter som kan förväntas av att även kvinnor blir befäl uppnås inte enbart genom att möjligheterna öppnas. Viktigt är också beredningens förslag om aktiva åtgärder för jämställdhet

som ett stöd vid genomförandet av reformen. RRV föreslår också att särskilda studier av såväl förbands- som stabsmiljö återkommer i utbildningen t. o. m. kurserna vid militärhögskolan. I samband med organisationsförändringar och rationaliseringar bör jämställdhetsfrågor tas upp. Studie- och informationsdagar bör kompletteras med handledning och stöd från staberna.

FOA påpekar att det finns problem som hänger samman med att vissa grupper med stor auktoritet i jämställdhetsfrågorna sannolikt också är kritiska mot försvaret och att frågan om rekrytering av kvinnor till befälsyrket då inte kan betraktas som en önskvärd jämställdhetsåtgärd.

Samtliga remissinstanser, som uttalat sig i frågan anser att aktiva åtgärder krävs för att reformen skall ge ett gott resultat. De flesta remissvaren rör informations-, utbildnings- och rekryteringsinsatser av olika slag (t. ex. LO, MKF och FPU) eller attitydpåverkan av redan anställd personal inför anställningen av kvinnor i befälsyrket (t. ex. Yrkeskvinnors riksförbund och SLK).

CM anser att frågorna om jämställdhet måste underordnas hans övergripande uppgift att skapa en effektiv och rationell krigsorganisation. CFV godtar beredningens förslag under vissa förutsättningar, bl. a. att jämställdhetsaspekten underordnas de krav som ställs på befälet i krigsuppgiften. Flygvapnets behov av en rationell grundutbildning måste sättas före jämställdhetsarbetet. Detta kan innebära styrning av utbildningsinriktningen och/eller att endast en liten grupp kvinnor kan ingå i samma utbildningsenhet. En snedfördelad rekrytering mellan kvinnor och män måste godtas under en övergångsperiod.

ÖB stöder försvarsgrenschefernas synpunkter avseende kvotering och att snedrekrytering måste accepteras inledningsvis.

CM stöder BKF:s förslag till informations- och utbildningsplan och anser det viktigt att införandet av kvinnligt befäl sker stegvis så att eventuellt motstånd kan övervinnas och ett gott kollegialt förhållande mellan män och kvinnor även i stridande förband skapas. CM framför att införande av kvinnligt befäl kan bli en förtroendefråga för det manliga befälet. Detta ställer särskilda krav på information och utbildning.

CFV framhåller i polemik mot beredningens förslag om kvinnliga representanter i olika nämnder att det är ytterst tveksamt att tillföra instruktioner eller förändra sammansättningen för lokala och centrala nämnder enbart för att tillgodose jämställdhetsaspekter. CFV anser också att detta fordrar en i grunden ändrad syn totalt i samhället vad beträffar könsrolls- och jämställdhetsfrågor, vilket innebär att eftersträevade attitydförändringar kommer att ta tid. Detta måste godtas.

RRV anser att regeringen bör uppdra åt ÖB att i samråd med försvarsgrenscheferna göra upp och redovisa en plan för de olika åtgärdernas genomförande. Planen bör innefatta förslag till åtgärder, tidpunkter och kostnader för dessa och eventuella samordningsåtgärder.

För att reformen skall bli framgångsrik vill *jämställdhetskommittén (JämK)* särskilt framhålla konkret utformade handlingsprogram med fasta tidsplaner, information och utbildning om jämställdhetsfrågor i chefsutbildningen.

SLK anser det viktigt att som ett led i personalutvecklingen initiera och stimulera diskussioner om jämställdhetsåtgärder på försvarets arbetsplatser. De attitydpåverkande åtgärderna bör genomföras som återkommande insatser.

Flera remissinstanser, bl.a. *FOA*, *AMS*, *ASS* och *TCO-S*, pekar på vikten av att rekryteringen av kvinnor till befälsyrket får en sådan omfattning att de inte blir en liten minoritetsgrupp. *FOA* anser att ett av kriterierna för att öppna ett yrkesområde bör vara att andelen kvinnor kommer att uppgå till 20–30 %.

JämO erinrar i sitt yttrande om att det inte bara är önskvärt med aktiva åtgärder för jämställdhet utan att varje arbetsgivare enligt jämställdhetslagen har skyldighet att verka i detta hänseende. *JämO* anser också att attitydpåverkande diskussioner och utbildning för de lokala arbetsledarna är särskilt viktig. Denna verksamhet bör startas i god tid före kvinnornas ankomst och sedan följas upp kontinuerligt. *JämO* bidrar gärna med råd och erfarenheter till aktuella centrala nämnder.

SAMN framhåller den positiva attitydpåverkande effekt i samhället i stort som ett genomförande av beredningens förslag kan förmodas få. Nämnden anser det nödvändigt att ansvaret för jämställdhetsåtgärderna på förbanden läggs på den för verksamheten i övrigt ansvarige chefen.

CUF framhåller att de nuvarande befälens attityder mot kvinnliga befäl måste motverkas genom aktivt informations- och upplysningsarbete. *FPK* ser det som synnerligen viktigt att attityderna mot kvinnligt befäl undersöks och påverkas i positiv riktning.

3.2 Rekryteringsinriktade åtgärder

CFV anser att förutsättningarna för att kvinnliga befäl skall kunna medverka i yrkesinformation, i enlighet med beredningens förslag, tillvaratas genom övergångsvis vidareutbildning av civil och viss frivillig personal.

SÖ betonar vikten av att i det fortsatta arbetet beakta lärares och annan skolpersonals, t. ex. *SYO*-funktionärens, behov av ökad kunskap om försvaret så att både pojkar och flickor kan räkna med en allsidig och initierad undervisning och orientering/vägledning. Även *AMS* framhåller lärarna som en viktig målgrupp för informationen. *AMS* kommer att med intresse följa utvecklingen av reformens genomförande och medverka till spridning av yrkesinformation.

SSKF understryker vikten av att studie- och yrkesorienteringen utformas på sådant sätt att befälsyrket blir attraktivt också för kvinnor.

Husmodersförbundet Hem och Samhälle och *Yrkeskvinnors riksförbund* understryker angelägenheten av att vidgad samordning sker mellan skolan och försvaret i yrkesorienteringsarbetet och att all yrkesorientering sker gemensamt för pojkar och flickor.

SÖ och *JämK* anser det viktigt med medverkan i SSA-rådets (planeeringsråd för samverkan skola – arbetsliv) arbete för jämställdhet.

SACO/SR anser det angeläget att information om att kvinnor har möjlighet att söka till militära utbildningslinjer sker på stor bredd. *SACO/SR* är berett att medverka till att kvinnors tillträde till befälsyrket kan ske på ett friktionsfritt sätt.

4 Uppföljning och forskning

4.1 Uppföljning av sociala och psykologiska faktorer

FOA delar beredningens uppfattning att det är viktigt att den tidigare skisserade uppföljningsundersökningen genomförs. Förseeningen beror på brist på resurser. För studiernas genomförande krävs att större resurser ställs till *FOA*:s förfogande alternativt att inriktningen av den pågående och planerade forskningsverksamheten omprioriteras.

RRV anser att uppföljningen bör utsträckas längre i tiden än vad *BKF* har föreslagit. En uppföljning bör ske av anställt kvinnligt befäl beträffande arbetstrivsel, karriär och avgångsbenägenhet. Till stöd för detta arbete bör system *PAF* användas.

SocS, *ASS* och *Yrkeskvinnors riksförbund* anser att beredningens synpunkter på de sociala och psykologiska miljöfaktorerna är väl genomtänkta och att de problemlösningar som har föreslagits bör ges stor prioritet, inte minst vad gäller attitydpåverkan på olika nivåer och i olika sammanhang. *ASS* framhåller att det beträffande ledarskapsförmåga och duglighet som utbildare inte finns någon anledning att förvänta sig könsskillnader.

AMS påpekar att försvarets erfarenheter av psykisk funktionsförmåga och fysisk prestationsförmåga hos kvinnor kan ge värdefull information även till andra yrken.

JämK ser de föreslagna forskningsprojekten om kvinnan i försvaret som ett betydelsefullt tillskott till jämställdhetsforskningen.

SSKF anser liksom beredningen att effekterna av de politiska besluten rörande kvinnor i försvaret bör följas upp. Befällets antagning, utbildning och funktion i befälsarbetet bör följas upp psykologiskt och socialt i enlighet med den av riksdagen godtagna försöksplanen.

FPK ser allvarligt på det faktum att arbetsanalyser och utvärdering av tidigare beslut om kvinnligt befäl ännu inte har påbörjats. Förbundet understryker att detta är nödvändigt för att gå vidare. *FPK* anser att hänsyn skall tas till den skillnad i erfarenhet som finns mellan kvinnor och män.

4.2 Fysisk och medicinsk forskning och uppföljning

Beredningen anser att man i avvaktan på vidare forskning skall undanta taktisk flygtjänst och viss submarin tjänst. I detta instämmer bl. a. *ÖB*, *AMS* och *JämO*.

BKF föreslår att en fördjupad studie av de fysiska prestationskraven för antagning till yrkesofficersutbildning bör genomföras. Förslaget tillstyrks av bl. a. *SocS*.

VPV påpekar att det ankommer på verket att i samverkan med försvarsgrenscheferna, *SjvS* och *FOA* fortlöpande pröva och vid behov justera de fysiska prestationskraven, bl. a. med hänsyn till ny taktik och ny teknik. Det finns omfattande förslag till justeringar uppåt av dessa krav. Befattningskraven är starkt differentierade och relaterade till uppgifterna i krigsorganisationen.

FOA betonar vikten av att den studie rörande de fysiska prestationskraven som BKF har föreslagit kommer till utförande samtidigt som den kompletteras med en studie av hur den kvinnliga populationen kan förväntas svara mot dessa krav.

CA anför att en kontinuerlig översyn av kraven för olika befattningar sker inom den centrala arbetsgruppen för befattningsanalys och påpekar att översynen av de medicinska kapacitetskraven kan medföra såväl höjning som sänkning av gällande krav. *CA* delar dock beredningens uppfattning att de kapacitetskrav som ställs inom i första hand de utbildningslinjer som leder till yrkesofficersanställning ses över.

CM framhåller att kraven för yrkesofficersaspiranter är desamma som för den rekryterande plutonsbefäls(gruppbefäls)kategorin. Försvarsgrenschefer kan besluta om underskridande av kraven. *CM* framhåller vikten av att TEST 90 snarast genomförs. Intill dess översynen är genomförd måste gällande krav kvarstå.

ASS påpekar att de av BKF föreslagna projekten för att studera könsskillnader i bl. a. G-tolerans, tolerans mot värme och kyla och tolerans mot övertryck är av intresse från fysiologisk synpunkt men att studierna har mycket liten relevans, eftersom de rör en mycket liten del av befälskåren. Den planerade studien av kroppsmått är dock av väsentlig betydelse, inte bara för flygofficerare utan för all anpassning av arbetsplatser och materiel inom försvaret.

Enligt *ASS*' uppfattning är de starkaste hindren för kvinnan som yrkesbefäl de fysiska könsskillnaderna. Den satsning som planeras för att undanröja de fysiska hindren verkar underdimensionerad. Arbetet med utveckling av tester, arbetskravsanalyser m.m. som planeras ingå i den ordinarie verksamheten vid framför allt *FOA* räcker enligt styrelsen inte. Betydligt större resurser bör sättas in på speciella projekt för utredning av fysiska krav, för utveckling av tester och för anpassning av arbetsplatser och materiel till kvinnans förutsättningar. Sannolikt finns goda möjlighe-

ter, framför allt inom det senare området, till minskning av den fysiska arbetsbelastningen. Detta kommer givetvis inte endast kvinnor utan även svagare och äldre män till godo. Ett speciellt projekt med målsättning att gå igenom den ergonomiska utformningen av arbetsplatser och materiel inom försvaret bör därför startas. Det bör drivas av fysiologer och tekniker i nära samarbete med de grupper som utreder arbetskraven. En prioritering av problemlösningar som hänger ihop med de fysiska könsskillnaderna anser styrelsen är nödvändig. Annars finns risk för dels att rekryteringsunderlaget av kvinnor blir mycket litet, dels att redan rekryterade kvinnor får svårigheter att genomföra sina arbetsuppgifter. Kvinnans mindre kroppsbyggnad är en faktor som minskar hennes förmåga till fysiska prestationer. Fordon, reglage och vapen är dimensionerade efter genomsnittsmannen, vilket för kvinnan innebär att hennes arbete kommer att ske under ogynnsamma ergonomiska förhållanden.

FPK framhåller att verktyg och arbetsplatser rent allmänt bör utformas så att de är lämpliga för både kvinnor och män.

Fredrika-Bremer-förbundet stöder beredningens förslag att hindren kartläggs men framhåller att det inom yrkesmedicinen finns en tradition som utgår från mannens prestationsförmåga. Förbundet efterlyser därför nya prestationsmått, mänskliga.

5 Kostnader

Flera remissinstanser är kritiska till beredningens redovisning av kostnaderna för reformen.

ÖB ställer sig tveksam till de av beredningen uppskattade kostnaderna och menar att förslaget innebär ökade kostnader för försvarsmakten. Som exempel kan nämnas kostnader för inskrivning, information och utbildning, forskning och behov av särförläggningar på mindre fartyg och anläggningar. Kostnaderna skall placeras in i en redan ansträngd ekonomi. Inledningsvis bör bl. a. medel för föreslagen forskning tillskjutas försvarsmakten, eftersom denna forskning redan är hårt prioriterad. Denna mening delas av bl. a. *CA*. *ÖB* anser vidare att behov av nya tjänster kan uppstå för t. ex. inskrivning och för att kunna bedriva de föreslagna aktiva åtgärderna.

CFV menar att det är viktigt att grundutbildningen genomförs så rationellt som möjligt. Särskild anpassning med hänsyn till kvinnor avseende organisatoriska, ekonomiska eller utbildningsförsvårande konsekvenser kan inte godtas. Detta gäller inte marginella kostnader som rör utrustning och förläggning.

FOA finner också att någon omfördelning inte är möjlig med nuvarande prioriteringar och resursramar.

FRI påpekar att förslagets genomförande bör vägas mot de merkostnader som kan bli följden. Institutet anser det väsentligt att det föreslagna stegvisa införandet i stort anpassas till tillgängliga ekonomiska resurser. Vissa kostnader är oundvikliga, t. ex. grundutbildningskostnader och kostnader för antagning.

VPV framhåller att den utökade verksamheten där kräver resursförstärkning. Även om krav och prestationer skall vara könsoberoende, anser *VPV* att uppföljning, utvärdering och utveckling måste kunna inriktas särskilt på kvinnliga prövande, eftersom dessa är en nytillkommande grupp, för vilken erfarenhetsvärden saknas. I första hand vill man kunna lägga upp en informationsbas och en modell för informationsbearbetning. Det är angeläget att informationsbearbetningen inte kommer i efterhand. Verket bör därför tillföras en befattningshavare. Befattningen bör rekryteras med en kvinna som har erfarenhet av befälsyrket.

RRV anser att beredningen med några exempel borde ha visat storleksordningen på de sammanlagda kostnader för rekrytering och utbildning som reformen medför. Det är nödvändigt för att kunna undersöka på vilket sätt dessa merkostnader skall kunna neutraliseras genom minskning av kostnader på andra områden inom försvarets ekonomiska ram. *RRV* ifrågasätter också riktigheten i att jämställdhetsåtgärderna, utom forskningsprojekten, kan genomföras utan några nämnvärda ökade kostnader. De positiva effekterna kan inte beräknas uppväga merkostnaderna förrän efter ganska lång tid. Reformens genomförande ger också försvarsmaktens ledning nya uppgifter.

SIPU understryker vikten av att staten tar sitt ansvar för att genomföra reformen genom att avsätta tillräckliga resurser.

JämK anser i likhet med beredningen att kostnaderna för reformen är marginella och till stor del ryms inom tillgängliga ekonomiska ramar. Kommittén understryker också vikten av att de föreslagna forskningsprojekten inte fördröjs utan att berörda myndigheter gör omfördelningar inom sina anslag.

Yrkeskvinnors riksförbund framhåller att de kostnader som genomförandet av reformen medför inte i nuvarande åtstramningstider får bli ett hinder, så att olika projekt skjuts på framtiden.

CM framhåller att kostnaderna för det praktiska genomförandet vid marinen till stor del beror på beslut om krav på särförläggning på fartyg och i anläggningar utanför ordinarie kasernområde. Långtgående krav på separat förläggning kan leda till stora kostnader.

Principen att befintlig materiel inte förändras men att kvinnornas tillträde till befälsyrket beaktas vid nyprojektering anser *FRI* även bör gälla organisatoriska åtgärder och byggnadsåtgärder. Därigenom får man möjligheter att i planeringsarbetet väga kostnadsökningar mot effekthöjningen vid den vidgade rekryteringen till olika yrkesområden.

Även *TCO-S* ifrågasätter riktigheten i beredningens kostnadsberäkning-

ar men anser samtidigt att framtida kostnadsökningar bör kunna undvikas genom att kommande planering av ny- och ombyggnader samt material- och metodutveckling utgår från att anställda av båda könen finns inom försvaret.

Självfallet bör dessutom kostnadsökningarna ställas mot de vinster som kommer att göras genom att även kvinnor får tillträde till officersyrket, även om dessa vinster är svåra att mäta i ekonomiska termer. Detta anser t. ex. *JämO*, *JämK* och *TCO-S*.

Innehåll

1 Inledning	2
2 Föredragandens överväganden	3
2.1 Rekrytering till befälsyrket oberoende av kön	4
2.2 Åtgärder för att underlätta kvinnors tillträde till befälsyrket	6
2.3 Aktiva åtgärder för främjande av jämställdhet m. m.	8
2.4 Uppföljning och forskning	11
2.5 Kostnader	11
3 Hemställan	12
4 Beslut	12
Bilaga 1 Nuvarande ordning	13
Bilaga 2 Sammanfattning av beredningens för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret överväganden och förslag	22
Bilaga 3 Sammanställning av remissyttrandena	35