

Motion till riksdagen 2022/23:52

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

Jämställdhetsarbetet i Försvarsmakten

1 Innehållsförteckning

1 Innehållsförteckning	1
2 Förslag till riksdagsbeslut.....	2
3 En demokratisering av försvaret.....	2
4 Försvarsmaktens jämställdhetsarbete	3
5 Ovälkommet beteende inom Försvarsmakten	5
6 Pliktjänstgöringen.....	6
7 Kläder och utrustning för kvinnor	7

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör uppdra åt Försvarsmakten att återkomma med en redovisning av resurstilldelningen till nätverket Noak både bakåt och framåt i tiden och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen i regleringsbrevet för Försvarsmakten 2023 bör uppdra åt myndigheten att vidta åtgärder för att öka antalet kvinnor på militära befattningar i allmänhet och på chefsbefattningar i synnerhet, i enlighet med kvantitativa mål som myndigheten fastställer, och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen i regleringsbrevet för Plikt- och prövningsverket 2023 bör uppdra åt myndigheten att arbeta för en jämnare fördelning mellan män och kvinnor bland de som rekryteras i syfte att på sikt uppnå en jämn könsfördelning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Plikt- och prövningsverket bör få i uppdrag att under 2023 återkomma med en analys av rekryteringen utifrån motivation och kön och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen i regleringsbrevet för såväl Försvarsmakten som Plikt- och prövningsverket och Försvarshögskolan bör uppdra åt myndigheterna att ta fram en plan för hur de kan arbeta med positiv särbehandling vid rekrytering i syfte att öka andelen kvinnor inom organisationerna och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Försvarsmakten bör få i uppdrag att återkomma med en plan för hur man ska uppnå en jämn könsfördelning på organisationens olika nivåer till senast 2035 och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Försvarsmakten bör få i uppdrag att genomföra en årlig jämställdhetskartläggning och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Försvarsmakten måste ges ett tydligt uppdrag att omgående köpa in kläder och utrustning som passar för kvinnor och tillkännager detta för regeringen.

3 En demokratisering av försvaret

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

i försvaret på olika vis, bl.a. genom stödorganisationer som Lottakåren, den största kvinnoorganisation som Sverige någonsin haft.

I dag består Försvarmaktens personal till 78 procent av män. Bland yrkesofficerare är andelen ca 91 procent och bland kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän ca 85 procent. Bland civilt anställda är fördelningen något mer jämn även om män med sina ca 61 procent även där utgör en majoritet.

Den stora andelen män innebär ett demokratiskt underskott. Sverige har i dag en skevare könsfördelning i försvaret än många andra västländer.

4 Försvarmaktens jämställdhetsarbete

Försvarmakten har en tydlig värdegrund som utgår från människors lika värde, rättvisa och jämlikhet. I den utåtriktade marknadsföringen pratar man om rätten att få leva sitt liv och vara den man är. Myndigheten har satt upp en nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. De senaste åren har flera kvinnor utnämnts till höga positioner inom Försvarmakten. Att krossa s.k. glastak, att kvinnor når upp även till de högsta positionerna i en verksamhet, är viktigt.

Försvarmakten lyfter ofta fram kvinnor i den utåtriktade kommunikationen och rekryteringskampanjerna, vilket är ett sätt att visa att alla är välkomna och behövs för att försvara Sverige. Försvarsverksamhetens folkförankring kräver att alla människor, oavsett kön och bakgrund, blir väl mottagna och kan göra sitt jobb så bra som möjligt utifrån sina olika förutsättningar. Bristande jämställdhet eller trakasserier riskerar därför att äventyra den viktiga folkförankringen av försvaret. En intern kultur som tillåter sexism på arbetsplatsen är naturligtvis ett problem i sig, men riskerar även att sprida sig i den utåtriktade verksamheten. En förutsättning för att skapa förtroende utåt är att de egna medarbetarna känner tillit till arbetsgivarens förmåga att lösa de problem som uppstår. Eller som man själva skriver i värdegrunden: ”Vårt uppträdande och våra handlingar påverkar förtroendet för Försvarmakten och ytterst Sverige.”

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

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

Även om förutsättningarna för en mer jämställd organisation har blivit bättre med en könsneutral värnplikt betyder det inte att kvinnor per automatik kommer att utgöra en större del av försvarets medarbetare i framtiden. Inte heller att problem med sexism och kränkande behandling kommer att upphöra. Utan en medveten strategi finns det en risk att jämställdhetsarbetet går om intet i och med en ökad militär upprustning. Arbetet för

inkludering och jämställdhet får inte heller läggas åt sidan i det nu allt allvarigare säkerhetsläget.

Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) menar i sin rapport Karriärhinder för unga militära kvinnor 2017 att det faktum att kvinnor nu har börjat pliktas in i organisationen inte per automatik kommer att lösa den bristande jämlikheten. Problemen återfinns i alla faser, från rekrytering till urval av högre tjänster. Att man uttalat ett officiellt noll-toleransmål mot sexuella trakasserier och att höga chefer uttalat sig har inte haft effekt. Snarare tycks trenden gå i negativ riktning. FOI uppmanar därför Försvarmakten att skyndsamt genomföra förbättrande åtgärder.

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

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

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

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

Det finns goda förutsättningar för att komma till rätta med rådande missförhållanden. Det kräver dock en medvetenhet och ett ansvarstagande på alla nivåer i organisationen. Ytterst finns det också ett politiskt ansvar för att säkerställa att jämställdhetsarbetet blir en prioriterad uppgift för Försvarmakten.

Att kvinnor ges utrymme att mötas och byta erfarenheter är ett viktigt verktyg för att kunna ställa krav i en organisation. Plattformar såsom Nätverk för officerare och anställda kvinnor (NOAK) ger en arena för kvinnor inom försvaret att sätta sin egen agenda. Viktigt är dock att den typen av verksamhet får tillräckliga resurser för att bedriva sin verksamhet.

Regeringen bör därför uppdra åt Försvarsmakten att återkomma med en redovisning av resurstilldelningen till nätverket NOAK både bakåt och framåt i tiden. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

5 Ovälkommet beteende inom Försvarsmakten

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

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

Det är nu fem år sedan och tyvärr finns det fortfarande en del kvar att göra. Att kvinnor inom Försvarsmakten utsätts för kränkande bemötande är egentligen ingen ny kunskap och Försvarsmakten har sedan tidigare ett arbete mot detta, dock med varierande framgång. De senaste åren har även flera rapporter om kränkande behandling av värnpliktiga framkommit.

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

Försvarsmakten genomgår omfattande förändringar. Politiska satsningar på försvaret, en militär upprustning och regeringens ansökan om ett svenskt Nato-medlemskap innebär större omställningar för organisationen. I ett sådant arbete är det centralt att jämställdhetsarbetet ska finnas med i alla delar, och när försvarsbudgeten nu höjs finns ekonomiska resurser även för detta arbete. Arbetet för en mer inkluderande och demokratisk försvarsmakt ska vara systematiskt och genomsyra all verksamhet. Inte minst i kontakt med andra länders försvar i och med en eventuell Natoanslutning är det viktigt att jämställdhetsarbetet inte går förlorat och att Sveriges försvarsmakt kan vara ett föredöme gentemot andra länder när det gäller jämställdhet och inkludering av kvinnor på alla nivåer och befattningar.

6 Plikttjänstgöringen

Den 2 mars 2017 beslutade regeringen att återuppväcka värnplikten. Numera kallas både män och kvinnor till mönstring. Det är ett viktigt steg för en mer folklig förankring av det svenska försvaret. Vänsterpartiet var emot att värnplikten slopades och välkomnade att den återinfördes i ny form. Även om den nya värnplikten sker i relativt liten skala är den ett viktigt steg mot ett mer folkligt försvar. Vi vill att alla män och kvinnor i Sverige ska mönstra och att alla som är lämpliga ska genomföra en kortare militär grundutbildning. Att försvaret utgörs av människor med olika bakgrunder och erfarenheter är ytterst en fråga om demokrati. Det ska vara möjligt att göra både militär och civil tjänstgöring. På initiativ från bl.a. Vänsterpartiet (försvarsutskottets betänkande 2020/21:FöU4) beslutade riksdagen i december 2020 att en utredning om att återinföra civilplikten bör göras. Civilplikten skulle ytterligare bredda möjligheten för alla oavsett kön och bakgrund att utbildas inom totalförsvaret och därmed kunna bidra till Sveriges försvar. Det är sannolikt att civilplikten skulle gynna kvinnors deltagande genom att öppna upp för fler olika typer av uppdrag och uppgifter än endast de militära. Vänsterpartiet förväntar sig att regeringen snarast tillsätter en utredning om civilplikten i enlighet med riksdagens tidigare beslut.

Förra året kallade Plikt- och prövningsverket 19 800 totalförsvarspliktiga till mönstring för GU21/22 och GU22/23, varav 62 procent män och 38 procent kvinnor. Försvarsmakten har tidigare i sitt regleringsbrev haft ett uppdrag att arbeta för att öka antalet kvinnor på militära befattningar i enlighet med de kvantitativa mål som myndigheten fastställt. Det är någonting som saknas i regleringsbrevet för 2022. Det finns goda skäl att tydliggöra Försvarsmaktens ansvar för en kvantitativ ökning av kvinnor inom hela myndighetens verksamhet i just regleringsbrevet.

Regeringen bör därför i regleringsbrevet för Försvarsmakten 2023 uppdra åt myndigheten att vidta åtgärder för att öka antalet kvinnor på militära befattningar i allmänhet och på chefsbefattningar i synnerhet, i enlighet med kvantitativa mål som myndigheten fastställer. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Även Plikt- och prövningsverket saknar uppdraget att arbeta med kvantitativa målsättningar för fördelningen mellan de män och kvinnor som rekryteras i sitt regleringsbrev. Vänsterpartiet menar att ett tydligt uppdrag till Plikt- och prövningsverket bättre ligger i linje med de jämställdhetspolitiska målen.

Regeringen bör därför i regleringsbrevet för Plikt- och prövningsverket 2023 uppdra åt myndigheten att arbeta för en jämnare fördelning mellan män och kvinnor av de som rekryteras i syfte att på sikt uppnå en jämn könsfördelning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

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

En annan avgörande faktor för vilka som söker sig till Försvarsmakten och för vilka som går vidare i rekryteringen vid plikttjänstgöring är motivationen. I dag ska stor vikt läggas vid huruvida individen är intresserad av att göra värnplikten eller inte. Motivationen för att göra värnplikt är betydligt högre för män än för kvinnor. En ordentlig analys av motivationen i förhållande till kön är nödvändig för att kunna gå vidare med arbetet mot en jämställd rekrytering.

Plikt- och prövningsverket bör få i uppdrag att under 2023 återkomma med en analys av rekryteringen utifrån motivation och kön. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Ytterligare en rekommendation från FOI för att öka andelen kvinnor inom försvaret är att införa en rekryteringsmetod som möjliggör rekrytering av underrepresenterat kön vid lika meriter och då befattningskraven är fyllda. Erfarenheter visar att män premieras vid tillsättandet av viktiga samhällspositioner. Positiv särbehandling för att jämna ut den ojämna rekryteringen är därför sannolikt ett verkningsfullt medel.

Regeringen bör i regleringsbrevet till Försvarsmakten såväl som till Plikt- och prövningsverket och Försvarshögskolan uppdra åt myndigheterna att ta fram en plan för hur de kan arbeta med positiv särbehandling vid rekrytering i syfte att öka andelen kvinnor inom organisationerna. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

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

Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering gäller under perioden 2022–2025. Planen omfattar hela myndighetens verksamhet och konkretiseras i en rad delmål. Den saknar dock tillräckliga mätbara kvantitativa och kvalitativa mål. För att kraven på delaktighet i FN:s resolution 1325 ska kunna uppnås måste Försvarsmaktens genusarbete intensifieras.

Vänsterpartiet vill se en försvarsmakt där kvinnor och män är jämlika och där kvinnor representeras i lika hög utsträckning som män, oavsett befattning. När dagens nyfödda fyller 18 och kallas till mönstring ska de mötas av en jämställd försvarsmakt. Försvarsmakten har sedan 2009 ett uppdrag att öka andelen kvinnor på alla nivåer. Det är ett steg i rätt riktning, men vi menar att det svenska försvaret ska ha en högre ambitionsnivå än så.

Försvarsmakten bör uppdras att återkomma med en plan för hur man ska uppnå en jämn könsfördelning på organisationens olika nivåer till senast 2035. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

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

7 Kläder och utrustning för kvinnor

Ett jämställdhetsproblem inom Försvarsmakten är avsaknaden av ändamålsenliga och passande kläder och materiel för kvinnor. Bilden av en soldat har under historien oftast varit en man. Därför har kläder och utrustning anpassats för att passa just män. Kvinnor

behöver andra typer av kläder, framför allt underkläder, men har ofta även behov av både kläder, uniformer och utrustning i mindre storlek. Det har under en lång tid funnits brist på detta inom Försvarsmakten, vilket såklart får konsekvenser för både anställda och värnpliktiga kvinnor. I november 2021 skrev Plikträdet en rapport med rubriken ”Skav, värk och underkläder åt värnpliktiga kvinnor”. Där konstaterade rådet, efter besök på samtliga förband, en allvarlig och generell brist på utrustning specifikt för kvinnor. Det fanns dels inte tillräckligt med underkläder, dels var de underkläder som delades ut alldeles för dåliga. Problemen har varit kända under lång tid och är så stora att kvinnliga värnpliktiga har fått köpa egna underkläder i stället för att använda de som tilldelas. Problemen gäller inte bara underkläder utan även utrustning som handskar, hjälmar och kroppsskydd i fel storlekar. Att upphandla passande modeller och sedan köpa in en tillräcklig mängd till både anställda och värnpliktiga kvinnor är en uppgift som helt enkelt måste lösas.

Försvarsmakten måste ges ett tydligt uppdrag att omgående köpa in kläder och utrustning som passar för kvinnor. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Hanna Gunnarsson (V)

Andrea Andersson Tay (V)

Kajsa Fredholm (V)

Lotta Johnsson Fornarve (V)

Håkan Svenneling (V)

Linda Westerlund Snecker (V)