



REGERINGEN  
Försvarsdepartementet

Ert tjänsteställe, handläggare

Ert datum

Er beteckning

Vårt tjänsteställe, handläggare

Vårt föregående datum

Vår föregående beteckning

Jörgen Kalmendal, 087888573  
jorgen.kalmendal@mil.se

## **Försvarsmaktens, Försvarshögskolans och Totalförsvarets pliktverks redovisning avseende Ogynnsamma attityder.**

Försvarsmakten, Försvarshögskolan och Totalförsvarets pliktverk har tidigare fått i uppdrag att upprätta strategier för att främja jämställdhet, öka mångfald och att skapa en miljö där alla individer oaktat t ex kön etnisk tillhörighet, eller sexuell läggning ges samma goda bemötande (Fö 2004/2031/ MIL och Fö 2004/1389/ MIL). Enligt regleringsbrevet för budgetåret 2006 skall myndigheterna redovisa en för dem gemensam strategi, som ska avse åren 2006 och 2007 och den är kompletterad med diskrimineringsgrunden funktionshinder.

Härmed redovisas en för myndigheterna gemensam strategi vad avser arbete för jämställdhet mot diskriminering. Strategin avser åren 2006 och 2007.

Beslut i detta ärende har tagits av generaldirektören Marie Hafström, Försvarsmakten, rektor Henrik Landerholm, Försvarshögskolan och generaldirektör Björn Körlof, Totalförsvarets pliktverk. I arbetet, som har genomförts i samverkansrådet för jämställdhet mot diskriminering har deltagit från Försvarsmakten: överstelöjtnant Jörgen Kalmendal (föredragande), avdelningsdirektör Charlotte Isaksson och stabspastor Mats Norrman, från Försvarshögskolan, kanslichef Eva Fors och filosofie doktor Sophia Ivarsson och från Totalförsvarets Pliktverk informationsdirektör Ann Elgemark och personalstrateg Kerstin Wessberg.

Marie Hafström  
Generaldirektör  
Försvarsmakten

Henrik Landerholm  
Rektor  
Försvarshögskolan

Björn Körlof  
Generaldirektör  
Totalförsvarets pliktverk

## **Gemensam strategi för Försvarsmakten, Försvarshögskolan och Totalförsvarets pliktverk i arbetet mot ogynnsamma attityder avseende åren 2006 och 2007.**

### **Målsättning**

De tre myndigheterna ska säkerställa att alla individer ges samma förutsättningar inom respektive myndighets ansvarsområde. De krav som följer av lagar, förordningar och resolutioner som reglerar verksamheten inom områdena jämställdhet och diskriminering ska ha fullt genomslag i verksamheten och skapa förutsättningar för de tre myndigheterna att, med respekt för mänskliga rättigheter som grund, möta alla individer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religiös uppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

### **Gemensam kunskap**

Kunskapen om jämställdhet och diskrimineringsfrågor är generellt låg. Detta innebär bl.a. att dessa frågor inte sällan prioriteras ned i förhållande till annan verksamhet. Utmaningen är att skapa förutsättningar för myndigheterna att hantera jämställdhets- och diskrimineringsfrågor på ett professionellt och för verksamheten ändamålsenligt sätt. Det finns ett behov av att samla och samordna befintlig kunskap så att myndigheterna kan arbeta vidare gemensamt mot samma mål. Försvarsmaktens mål i jämställdhets- och diskrimineringsfrågorna ska vara en viktig utgångspunkt även för Försvarshögskolan och Totalförsvarets pliktverk som båda bidrar till kompetensförsörjningen i Försvarsmakten.

### **Strategier**

Ett samverkansråd har inrättats för att främja jämställdhet, öka mångfald och skapa en miljö där alla individer oaktat t ex kön, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning ges samma goda bemötande. Samverkansrådet ska verka för att myndigheternas åtgärder för att motverka ogynnsamma attityder genomförs, i förekommande fall även på lokal nivå, och utveckla metoder för uppföljning och utvärdering av effekterna av åtgärderna. Utgångspunkten för arbetet i samverkansrådet för jämställdhet mot diskriminering är organisatorisk och strukturell, snarare än en individuell.

### Styrdokument och beslutsdokument

#### **Samverkansrådets åtgärder:**

- Samverkansrådet genomför en inventering av befintlig kunskap inom respektive diskrimineringsområde i syfte, dels att identifiera gemensamma och divergerande mål och problemområden, dels att identifiera kunskapsluckor. En åtgärdsplan ska upprättas och en tidsplan för genomförande fastställas.
- Samverkansrådet tar fram en checklista med kontrollfrågor som ska användas i beredningen av ärenden inom respektive myndighet. Frågorna ska fungera som ett stöd för att tillse att jämställdhets- och diskrimineringsperspektivet alltid beaktas i handläggningen av ärenden. Klart december 2006.
- Samverkansrådet tar fram förslag på kriterier för kvalitetssäkring av de granskningar som myndigheterna ska genomföra av policydokument, utbildningsplaner och befattningskrav. Klart april 2007.
- Samverkansrådet granskar och analyserar de tre myndigheternas regleringsbrev och verksamhetsplaner. I kartläggningen ska framgå beröringspunkter och samsynsområden, där förbättringar och utvecklingsmöjligheter särskilt kan åstadkommas. Syftet är att myndigheterna gemensamt ska pröva och samordna behov av åtgärder för att nå det gemensamma målet i strategin. Vid behov ska samverkansrådet föreslå ändringar i regleringsbrev i syfte att åstadkomma en överensstämmelse i regeringens styrning av de tre myndigheterna. Kartläggningen ska vara klar senast september 2006.
- Samverkansrådet analyserar myndigheternas riktlinjer och policys inom området och föreslår samarbete kring detta i syfte att åstadkomma en samsyn. Förslag tas fram och ska vara klart december 2007.
- Samverkansrådet tar fram förslag till hur det lokala arbetet ska drivas.
- Samverkansrådet genomför en granskning av verksamhetens stöddokument (handböcker, metodstöd, interna regler, riktlinjer och policys etc) med fokus på genus respektive diskrimineringsfrågor. En tidsplan tas fram för granskning av relevanta stöddokument. Klart senast juli 2007.

#### **Myndigheternas åtgärder:**

- Myndigheterna ska tillämpa den checklista med kontrollfrågor som samverkansrådet tar fram i beredningen av ärenden och i beslutsfattande. Start den 1 januari 2007.

- Myndigheterna ska i verksamheten såväl på central som regional och lokal nivå organisera arbetet med genus och diskrimineringsfrågor så att det får genomslag. Det kan avse t ex att stödja kompetensutveckling, uppmuntra nätverk och informationsspridning.
- Myndigheterna genomför en granskning av utbildningsplaner för den grundläggande officersutbildningen, stabsutbildningen samt Chefsprogrammet utifrån ett genus- respektive diskrimineringsperspektiv och vidtar åtgärder för att öka jämställdheten.
- Försvarmakten ska efter samråd med Förvarshögskolan och Totalförsvarets pliktverk utveckla Försvarmaktens befattningskrav med fokus på genus - respektive diskrimineringsperspektiv. Försvarmakten ska analysera respektive befattningskravprofil med hänsyn till samtliga krav som ska ställas på pliktpersonal. Klart senast maj 2007. Totalförsvarets pliktverk ska därefter ta fram testmetoder som särskilt tar hänsyn till att diskriminering inte sker i urvalet.
- Myndigheterna ska utveckla sina kravprofiler för tjänster som ingår i eller påverkar insatsförsvaret. Kravprofilerna ska analyseras med hänsyn till samtliga krav som ska ställas på tjänster i insatsförsvaret, och med hänsyn taget till målsättningen i strategin för att motverka ogynnsamma attityder. Exempel på tjänster som berörs är soldater/sjömän, officerare, lärare och inskrivningsförrättare. Analysen ska genomföras utifrån kunskap i genusfrågor och strukturell diskriminering. Klart december 2007.

## Information

### **Samverkansrådets åtgärder:**

- Samverkansrådet tar fram ett förslag till en kommunikationsplan/informationsplan för hur den gemensamma strategien ska kommuniceras både internt och externt.

### **Myndigheternas åtgärder:**

- Myndigheterna beslutar om informationsplanen och om åtgärder för att den blir känd inom respektive organisation. Påbörjas snarast.

## Utbildning

### **Samverkansrådets åtgärder:**

- Samverkansrådet ger förslag till identifiering och prioritering av individer som har nyckelfunktioner inom de olika myndigheterna. Ska vara klart december 2006.

- Samverkansrådet tar fram ett förslag för en stegvis utbildning av nyckelpersoner. Till förslaget ska finnas en förteckning över exempel på lämpliga redan existerande utbildningar. Klar senast februari 2007.
- Samverkansrådet prövar möjligheterna att genomföra viss utbildning gemensamt för myndigheterna och lämnar förslag till sådan utbildning. Klar senast februari 2007.

**Myndigheternas åtgärder:**

- Myndigheterna ska säkerställa att nyckelpersoner och verksamhetsansvariga har erforderlig kompetens utifrån ett jämställdhets- och diskrimineringsperspektiv. En utbildningsplan ska finnas till verksamhetsåret 2007.
- Samtliga medarbetare ska genomgå utbildning inom området, i mån av tillgång till medel för sådan utbildning.