



Ert tjänsteställe, handläggare

Ert datum

Er beteckning

Vårt tjänsteställe, handläggare

HKV LEDS INRI FI

Soledad Aguilar Oddershede

Vårt föregående datum

Vår föregående beteckning

Svar på begäran om att lämna uppgifter avseende
”Uppdrag till statliga myndigheter att bidra med underlag
för Sveriges genomförande av Agenda 2030”

Inledning

Svar på begäran om att lämna uppgifter avseende underlag för Sveriges genomförande av Agenda 2030. Försvarsmakten ska bedöma på vilka mål och delmål i agendan som dess verksamhet har störst inverkan, på nationell och internationell nivå. Redovisningen ska också innehålla en kort beskrivning av vilka delar av myndighetens verksamhet som avses, hur de bidrar till att agendans mål och delmål kan uppfyllas, samt en bedömning av om myndighetens verksamhet på området är tillräcklig.

Redovisning

Nedan följer Försvarsmaktens redovisning av vilka mål och delmål som Försvarsmakten bidrar till för Sveriges genomförande av Agenda 2030.

(SAG)

Postadress

Högkvarteret

107 85 Stockholm

Besöksadress

Lidingövägen 24

Telefon

08-788 75 00

Telefax

08-788 77 78

E-post, Internet

exp-hkv@mil.se

www.forsvarsmakten.se/hkv

Mål nr. 5, Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt.

Delmål 5.1, Avskaffa alla former av diskriminering av alla kvinnor och flickor överallt.

Delmål 5.2, Avskaffa alla former av våld mot alla kvinnor och flickor i det offentliga och privata rummet, inklusive människohandel, sexuellt utnyttjande och andra typer av exploatering.

Delmål 5.4, Erkänna och värdesätta obetalt omsorgs- och hushållsarbete genom att tillhandahålla offentliga tjänster, infrastruktur och socialt skydd samt genom att främja delat ansvar inom hushållet och familjen, i enlighet med vad som är nationellt lämpligt.

Delmål 5.5, Tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer i det politiska, ekonomiska och offentliga livet.

Försvarsmakten har stor nationell och internationell inverkan på målet och delmålen, då myndigheten kontinuerligt arbetar för deras uppfyllnad. Insatserna bedöms som tillräckliga.

Delmålen 5.1, 5.2, 5.4 samt 5.5 tangerar till stor del regeringens jämställdhetspolitiska mål, som avser den nationella jämställdhetspolitiken.¹ De jämställdhetspolitiska målen är i sin tur styrande för Försvarsmaktens arbete med jämställdhetsintegrering, vilket beskrivs i detalj i Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-2018 (FM2015-15593:1).

Myndighetens uppdrag kan kopplas till de jämställdhetspolitiska målen på flera sätt. Säkerhetsfrågor som rör nationella och internationella operationer berör både kvinnor och män och har således en direkt påverkan på svenska medborgare (men även civilbefolkning i insatsområde utomlands). Arbetet med jämställdhetspolitiska mål baseras på Försvarsmaktens värdegrund och uppförandekod där jämlikhet och allas lika värde genomsyrar grunden för vårt handlande. Försvarsmakten har beskrivit kopplingen till de jämställdhetspolitiska målen på följande sätt:

Makt och inflytande - militär verksamhet har i stor utsträckning av tradition bedrivits av män. Kvinnor har genom historien i liten utsträckning haft tillgång till den makt och inflytande det innebär att vara en aktör i arbetet med att lösa en konflikt. Detta innebär inte att kvinnor som grupp inte deltagit i/deltar i eller påverkas av väpnade konflikter, men att deras deltagande oftast osynliggörs vid fredsförhandlingar och beslutsfattande inom säkerhetssektor och säkerhetspolitik. Enligt UN Women har exempelvis enbart 4 % kvinnor skrivit under fredsfördrag mellan 1992 och 2011.² Det jämställdhetspolitiska målet rörande makt och inflytande är inte uppnått vare sig i Sverige eller internationellt. Kvinnor har i mindre utsträckning tillgång till styrning av militär verksamhet, möjlighet till deltagande vid förhandlingar för att lösa konflikter samt tillgång till vapen för att medverka som stridande eller skydda sig under en konflikt.

¹ Regeringens skrivelse 2011/12:3 avseende Jämställdhetspolitikens inriktning.

² UN Women 2012, Women's Participation in Peace Negotiations: Connections Between Presence and Influence, s 3.

Ekonomisk jämställdhet – En djupare analys krävs av lönenivåer inom myndigheten. Eftersom gränsdragning mellan civil och militär personal i viss mån överlappar grupperna anställda män och kvinnor, påverkas lön och utvecklingsmöjligheter av anställningsformen och indirekt slår detta olika mot män och kvinnor. Exempelvis kan stabsarbete rörande ekonomi/personal beskrivas som militärt arbete om befattningen innehas av en officer, men som civilt arbete så snart tjänsten tillsätts av en HR-administratör. Utan en lönekartläggning och en transparens avseende egentligt innehåll i arbetsuppgifter och befattningsbeskrivningar snarare än förväntade arbetsuppgifter baserat på militär grad, kan en analys avseende ekonomisk jämställdhet inte genomföras.

Obetalt hemarbete - Hänsyn tas till försvarsmaktsanställdas familjesituation, exempelvis får hemmavarande partner visst ekonomiskt stöd vid partners medverkan i internationell insats. Försvarsmaktens verksamhetsidé är baserad på individers möjlighet att kunna ställa upp för utlandstjänstgöring, längre övningar samt övrig beredskap. Ihopkopplat med övriga samhällets uppbyggnad är det fortfarande en typ av arbetsförhållande som lättare passar män än kvinnor. Det som kan påverka kvinnors och mäns reella möjlighet att verka i Försvarsmakten är arbetsgivarens uppmuntran gentemot pappor att ta ut föräldraledighet. Vidare bör myndigheten underlätta pendling vid arbete vid annan ort än hemorten, försöka planera övningsverksamhet så att den inte krockar i tid med typiska familjetraditioner samt skapa långsiktiga utvecklingsplaner för anställda, såväl civil som militär personal, i samband med föräldraledighet eller geografisk flytt från ett förband till ett annat vid byte av tjänst.

Mäns våld mot kvinnor – I sin inriktning för jämställdhetspolitiken beskriver Regeringen hur Sverige ska arbeta med frågan både nationellt och internationellt. Skydd mot våld är en säkerhetsfråga och relaterar därmed till Försvarsmaktens operationer. Försvarsmakten har genom sitt uppdrag att implementera resolution 1325 ett särskilt ansvar att se till kvinnors säkerhet och skyddsbehov i ett operationsområde. Resolution 1820 och efterföljande resolutioner om sexuellt våld i konflikt är ett särskilt område som Försvarsmakten ska ta i beaktande. Definitionen av mäns våld mot kvinnor är bred, och i vilka situationer Försvarsmakten har ett särskilt ansvar att agera bestäms i internationell insats av det mandat svensk trupp agerar under. Försvarsmakten deltar också i utbildningsinsatser för säkerhetssektorreform (SSR). I enlighet med regeringens nationella handlingsplan för 1325 ska all SSR-verksamhet genomföras med ett genderperspektiv, vilket innebär skapande av säkerhet för kvinnor, män, flickor och pojkar. Vad gäller myndighetens interna arbete är nolltolerans och arbete mot trakasserier en del av att motverka våld mot kvinnor. Myndighetens trovärdighet både internt gentemot våra anställda samt externt gentemot våra partners bygger på att vi aktivt arbetar med jämställdhetsfrågor. På så sätt föregår Försvarsmakten med gott exempel och kan både i ord och handling förmedla ett förhållningssätt som är i enlighet med vår jämställdhetspolitiska lagstiftning.

Försvarsmakten arbetar på uppdrag av regeringen med strategin jämställdhetsintegrering. Denna strategi innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen i syfte att uppmärksamma och vidta åtgärder utifrån de konsekvenser beslut får för kvinnor respektive män. På ett liknande sätt är Försvarsmaktens mål att ett genusperspektiv ska integreras i alla nivåer av insatsverksamheten, både när det gäller nationella och internationella insatser, för att säkerställa att de kommer både kvinnor, män, flickor och pojkar till godo. Vidare har Försvarsmakten sedan flera år tillbaka arbetat med att integrera ett jämställdhets- och genderperspektiv i interna styrande dokument som Försvarsmaktens strategiska inriktning (FMSI), Försvarsmaktens

Verksamhetsplan (FM VP), Verksamhetsuppgifterna till de olika organisationsenheterna samt alla operationsplaner.

Jämställdhet och jämlikhet är en del av de demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheter som Försvarmakten ska försvara, såväl nationellt som internationellt. Försvarmaktens systematiska jämställdhets- och jämlikhetsarbete inriktas i Försvarmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2018 (FM2015-7991:20, Underbilaga 3.1). Enligt diskrimineringslagen (2008:567) ska en jämställdhetsplan framtas för arbetsplatser med mer än 25 anställda. Försvarmaktens jämställdhets- och jämlikhetsplan motsvarar det som i lagen kallas jämställdhetsplan men har en bredare ansats och inkluderar ett förebyggande arbete med aktiva åtgärder utifrån fler diskrimineringsgrunder än kön. Den centrala planen kompletteras med lokala planer som tas fram av respektive organisationsenhet.

Jämställdhets- och jämlikhetsplanen lägger grunden för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet i Försvarmakten med följande prioriteringar:

- integrering av gender-/jämställdhets-/jämlikhetsstyrningar,
- korrekta kravprofiler och fysiska krav,
- fysisk arbetsmiljö och användbarhet avseende utrustning och materiel samt
- ökad andel kvinnor som söker sig till och genomför militär grundutbildning och ökad andel kvinnor som är chefer.

Vidare arbetar Försvarmakten gentemot mål om att förbandschefer och ledningsgrupperna ska genomföra jämställdhetsutbildningar och Försvarmakten har bl.a. etablerat ett nätverk för av Försvarmakten anställda kvinnor (NOAK, Nätverk Officer/Anställd Kvinna) med årliga centrala nätverkskonferenser och ett nordiskt samarbete.

Mål nr. 8, Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.

Delmål 8.6, Till 2020 väsentligt minska den andel ungdomar som varken arbetar eller studerar.

Försvarmakten har stor nationell inverkan på delmålet, då myndigheten som Sveriges största ungdomsarbetsgivare bidrar till målet i tillräcklig omfattning. Försvarmakten har ingen större internationell inverkan på målet.

Delmål 8.8, Skydda arbetstagarnas rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla arbetstagare, inklusive arbetskraftsinvandrare, i synnerhet kvinnliga migranter, och människor i otrygga anställningar.

Försvarmakten har stor nationell inverkan på delmålet, då myndigheten kontinuerligt arbetar mot delmålet och insatserna bedöms som tillräckliga. Försvarmakten har stor internationell inverkan på målet, då främst kopplat till myndighetens internationella verksamhet och insatserna bedöms som tillräckliga.

Arbetsmiljöarbetet bedrivs i enlighet med gällande författningar, av överbefälhavaren fastställda arbetsmiljömål och Försvarens Arbetsmiljöpolicy. Av policyn framgår att en positiv, utvecklande och hållbar arbetsmiljö är en förutsättning för att Försvarens ska kunna lösa sina uppgifter effektivt. Det är också en förutsättning för att utveckla personal, materiel och verksamhet på kort och lång sikt. För att uppnå en medveten säkerhetskultur krävs ett utvecklat, aktivt medarbetar- och ledarskap i enlighet med Försvarens värdegrund. Verksamheten ska präglas av tydlig ledning och styrning, en utvecklad förmåga att se sin verksamhet som en del i ett större sammanhang, en vilja till ständiga förbättringar och främja utvecklingen av en god arbetsmiljö. Värdegrunden ger stöd för hur Försvarens ska agera tillsammans i alla situationer. Våra olikheter är en styrka som bidrar till vår effektivitet och en bra säkerhetskultur.

Härvid ska medarbetare i Försvarens:

- respektera individer och tillvarata människans kompetens
- skapa dynamiska grupper med hög anpassningsförmåga
- ta ansvar och vara väl medvetna om vilka risker som finns och hur en god arbetsmiljö och verksamhetssäkerhet säkerställs i allt som görs

Försvarens ska ha en stark säkerhetskultur och medvetenhet om risker genom att

- det förebyggande arbetet med att reducera risker prioriteras
- arbetsmiljöuppgifter är tydliga
- alla medarbetares och chefers kunskaper inom arbetsmiljöområdet kontinuerligt utvecklas och stärks
- olyckor, tillbud, iakttagelser och förbättringsförslag rapporteras, delges och åtgärdas samt
- chefer uppmuntrar rapportering och erfarenhetsdelgivning.

Chef ska värdera risker, hantera risker och fastställa risknivån i verksamheten utifrån uppgiftens krav och mål. Orimligt eller onödigt risktagande accepteras inte i Försvarens.

Mål nr. 12, Säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster.

Delmål 12.4, Senast 2020 uppnå miljövänlig hantering av kemikalier och alla typer av avfall under hela deras livscykel, i enlighet med överkomna internationella ramverket, samt avsevärt minska utsläppen av dem i luft, vatten och mark i syfte att minimera deras negativa konsekvenser för människors hälsa och miljön.

Försvarens har stor nationell inverkan på målet och delmålet, då myndigheten kontinuerligt arbetar mot dessa och insatserna bedöms som tillräckliga. Försvarens har stor internationell inverkan på målet och delmålet, då främst kopplat till myndighetens internationella verksamhet och insatserna bedöms som tillräckliga.

Bland de största tänkbara miljöpåverkningar som finns är krig eller krigsliknande konflikter och Försvarens bidrar genom att verka konfliktdämpande såväl nationellt som internationellt. Försvarens arbetar för en hållbar utveckling där miljöhänsyn integreras i all verksamhet, såväl nationellt som internationellt. Försvarens miljöpolicy och miljömål utgör inriktningen för Försvarens övergripande arbete. Miljökrav ställs även så långt möjligt på de aktörer som arbetar på uppdrag av eller samverkar med sektorns myndigheter.

Försvarens strävar efter att inom ramen för dess huvuduppgift, förebygga och hantera konflikter och krig, minimera det ekologiska avtrycket, genom att med miljöutbildning och kommunikation

utveckla personalens kompetens och medvetenhet inom miljöområdet, bedriva verksamheten i enlighet med de krav som ställs i lagar, förordningar och andra föreskrifter, genom att med årlig uppföljning och utvärdering eftersträva ständiga förbättringar samt att vid all utveckling, upphandling, vidmakthållande och avveckling av system och materiel ställa krav på miljöhänsyn. Vidare beaktas miljöhänsyn i samtliga beslut, strategiska processer, forskning och studier. Högkvarterets miljöavdelning har i uppdrag att driva miljöarbetet med utgångspunkt från Sveriges nationella miljö kvalitetsmål.

Mål nr. 16, Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, tillhandahålla tillgång till rättvisa för alla samt bygga upp effektiva, och inkluderande institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer.

Delmål 16.1, Avsevärt minska alla former av våld och dödligt våld överallt.

Delmål 16.2, Eliminera övergrepp, utnyttjande, människohandel och alla former av våld eller tortyr mot barn.

Delmål 16.7, Säkerställa ett lyhört, inkluderande, deltagandebaserat och representativt beslutsfattande på alla nivåer.

Försvarsmakten har stor nationell inverkan på målet och delmålen, då myndigheten kontinuerligt arbetar mot dessa och insatserna bedöms som tillräckliga. Försvarsmakten har stor internationell inverkan på målet och delmålen, då främst kopplat till myndighetens internationella verksamhet och insatserna bedöms som tillräckliga.

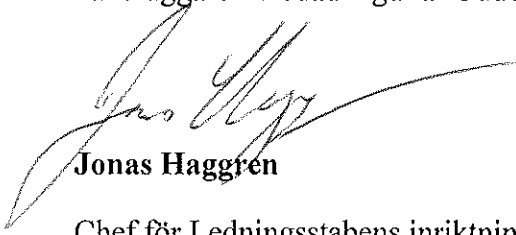
Försvarsmakten bidrar till målet och delmålen genom att verka konfliktdämpande såväl nationellt som internationellt. Försvarsmakten bidrar till internationell freds- och säkerhetsfrämjande verksamhet såsom konfliktlösning, civil krishantering och förebyggande av väpnade konflikter. Myndigheten stärker skyddet för mänskliga rättigheter och humanitär rätt samt bidrar till förverkligandet av regeringens handlingsplan för implementering av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325.

Försvarsmakten bidrar genom att rekrytera, utbilda, utrusta och stödja den personal som riksdag och regering beslutar om att ställa till förfogande för internationell freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande verksamhet. Försvarsmakten ställer personal (observatörer, stabsofficerare och andra experter) till förfogande främst inom ramen för FN, EU, Nato/PfP och OSSE.

Försvarsmaktens stöd till säkerhetssektorreform (SSR) utgör en integrerad och samlad del av en långsiktig politik gentemot det land eller region som är mottagare av stöd. SSR-verksamheten genomförs på uppdrag av Regeringen i operationsområden och i särskilt utvalda länder och regioner. Försvarsmakten genomför åtaganden som stöd till säkerhetssektorreform genom upprättande och genomförande av handlingsplaner inom ramen för ingångna avtal. Stödet är en del av en allomfattande ansats som syftar till att reformera och bygga upp säkerhetssektorn i det aktuella landet. Stöd till säkerhetssektorreformer kan bedrivas multilateralt via FN, EU, Nato och det Nordisk-Baltiska Initiativet (NBI), eller bilateralt. Försvarsmakten ska bidra till säkerhetssektorreformer inom försvarssektorn med utbildningsinsatser på lägre förbandsnivå och kompetensuppbyggnad av högre ledningsnivåer, samt rådgivning.

Beslut

Beslut i detta ärende har fattats av C INRI, konteramiral Jonas Haggren. I den slutliga handläggningen har handläggare Martina Lindberg, handläggare Valter Vilkkö, avdelningsdirektör Per-Erik Gyllestad, överstelöjtnant Magnus Ståhl, överste Oscar Hull och handläggare Soledad Aguilar Oddershede deltagit, den siste tillika föredragande.



Jonas Haggren

Chef för Ledningsstabens inriktningsavdelning