

Redovisning BU 08/SR Strategi mot ogynnsamma attityder

(SR 28 ur regeringsbeslut 38, *Regleringsbrev för budgetåret 2007 avseende Försvarmakten*, 2006-12-21, Fö2004/3263/EPS, Fö2005/1065/EPS, m fl)

1. Redovisning av uppgift

1.1 Uppgiften:

Ur SR 28 i regeringsbeslut 38, *Regleringsbrev för budgetåret 2007 avseende Försvarmakten*, 2006-12-21, Fö2004/3263/EPS, Fö2005/1065/EPS, m fl

Försvarmakten skall, i samverkan med Förvarshögskolan och Totalförsvarets pliktverk, redovisa resultatet av sitt arbete med att genomföra den gemensamma strategi mot ogynnsamma attityder som myndigheterna tidigare redovisat (Fö2006/1152/MIL). Myndigheten skall, i samverkan med Förvarshögskolan och Totalförsvarets pliktverk, i budgetunderlaget för 2008 redovisa en plan för det fortsatta arbetet från och med 2008.

1.2 Bakgrund

Enligt de tre myndigheternas gemensamma regeringsuppdrag från 2004 har Försvarmakten, Förvarshögskolan och Totalförsvarets pliktverk ett gemensamt organ för samverkansfrågor inom området jämställdhet och mångfald, samverkansrådet för ökad jämställdhet mot diskriminering.

1.3 Samverkansrådets parter

I samverkansrådet ingår förutom de tre myndigheterna även värnpliktsrådet, föreningen Homosexuella i Försvarmakten (HOF) och styrelsen för psykologiskt försvar. Försvarmakten ansvarar för rådets kanslifunktion och ett arbetsutskott med representanter för de tre myndigheterna förbereder rådets möten, belyser gemensamma uppgifter och samverkar med Förvarsdepartementets handläggare. Ordförandeskapet roterar mellan myndigheterna.

1.4 Verksamhet 2006

Samverkansrådet har under 2006 haft 4 protokollförda möten. Försvarmaktens generaldirektör, Marie Hafström, var ordförande fram till september då ordförandeskapet enligt överenskommelse roterade till Pliktverkets generaldirektör, Björn Körlof.

En myndighetsgemensam strategi och handlingsplan för rådets gemensamma arbetet överlämnades till regeringen i april 2006

Förutom fortsatt arbete med föreslagna åtgärder i den gemensamma strategin har även utbildning för rådets mötesdeltagare skett. I mars var företrädare för ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och HOF inbjudna för att öka rådets kunskap om homofobi och diskriminering på grund av sexuell läggning. I juni var en representant för myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam) inbjuden att fördjupa kunskaperna om funktionshinder.

1.4.1 Viktigare erfarenheter och slutsatser

En erfarenhet som gjorts inom ramen för det gemensamma arbetet är att kunskapsnivån fortfarande bedöms som relativt låg i organisationerna. Olika åtgärder för att höja kunskapsnivån kommer att diskuteras både internt inom respektive myndighet och mellan de olika myndigheterna i fråga om vilka samverkansmöjligheter som finns. Ytterligare en slutsats är att två viktiga framgångsfaktorer i ett förändringsarbete i fortsättningen är metodutveckling och utbildning, vilket helt ligger inom syftet för samverkansrådet verksamhet. Övriga erfarenheter är vikten av extern och intern information, inklusive förankring hos medarbetare.

Som en slutsats av ovanstående erfarenheter kommer bl.a. samarbete på handläggarnivå att genomföras i högre utsträckning än tidigare för att fördjupa och intensifiera den gemensamma strategien.

De i samverkansrådet ingående myndigheterna belyser utifrån sina kompetenser Försvarens maktens arbete utifrån checklistor, granskning av policys, stödjer med utbildning samt bidrar till utveckling av de områden som Försvarens makt prioriterar. Ett konkret utfall av detta arbete är att Försvarens högskolan getts i uppdrag att utarbeta en utbildarutbildning som spänner över samtliga diskrimineringsgrunder. Denna utbildning avses att genomföras som ”pilotutbildning” under 2007 i avsikt att vara fullt integrerad i befintligt utbildningssystem från 2008.

Utbildningen är också ett led i att utbilda nyckelpersoner, inom respektive myndighet som, för att leda förändrings- och utvecklingsarbetet vidare, behöver kunskap. Nyckelpersonerna är identifierade inom respektive myndighet och redovisade till regeringskansliet.

Inom samverkansrådets område pågår också ett arbete med revidering av checklistor. Myndigheternas olika policys och styrande dokument, kommer att analyseras och vid behov utvecklas för att ytterligare jämställdhetsintegrera/mångfaldsintegrera beslutsprocesser.

För att fortsatt bidra till det gemensamma arbetet inom samverkansrådet kommer Försvarmakten att vara aktiv inom bl. a. följande områden;

- Försvarmaktens värdegrund,
- Försvarmaktens jämställdhetsplan med krav på återredovisning av förbandens handlingsplaner,
- arbetet mot sexuella trakasserier med kontinuerlig uppföljning genom uppdrag till Förvarshögskolan,
- HBT arbetet – Projekt Fritt Fram,
- Försvarmaktens likabehandlingsplan omfattande; etnicitet, religion, funktionshinder, ökad mångfald och motverka diskriminering,
- arbetet mot rasism , nazism , extrema attityder och
- projekt Genderforce för implementering av FN-resolution 1325.

1.5 Ambitionsnivå för 2008

Försvarmakten, Förvarshögskolan och Totalförsvarets pliktverk har gemensamt tagit ställning för en ambitionsnivå som innebär att myndigheterna från och med 2008 har en plan för ett långsiktigt gemensamt arbete. Avsikten är att tydliggöra samarbetsmöjligheterna och jämföra dem mot vad myndigheterna bäst hanterar myndighetsinternt. Planen avses fastställas av samverkansrådet under 2007.

Utifrån erfarenheter och slutsatser, att metodutveckling och utbildning är två framgångsfaktorer, kommer utbildningsinsatser och värderingsfrågor att vara i fokus för hur samverkansrådets arbete operationaliseras. Området jämställdhetsintegrering kommer särskilt att uppmärksammas i det gemensamma arbetet från 2008. Mer specifikt kommer ett samarbete kring bl.a. jämställdhetsintegrering i det nya officersutbildningssystemet att vara i fokus. Myndigheternas olika policys, egna projekt och initiativ kommer att analyseras och vid behov utvecklas för att ytterligare jämställdhetsintegrera/mångfaldsintegrera beslutsprocesser. Checklistor kommer att bidra till att beslut och beslutsprocesser blir belysta ur ett genus- och antidiskrimineringsperspektiv. Detta följer arbetet med att implementera Försvarmaktens värdegrund kopplat till arbetet med Försvarmaktens Jämställdhetsplan och Försvarmaktens Likabehandlingsplan, samt att det även är i framkant av en framtida diskrimineringslagstiftning. Detta kommer att kräva ett samlat grepp och en helhetssyn på det arbete varje myndighet gör inom ramen för samverkansrådets arbete.

Samverkansrådets samlade bedömning är att arbetet för jämställdhet, mot sexuella trakasserier och ogynnsamma attityder inom försvarsområdet även under kommande år behöver prioriteras. Det är ett ständigt förändringsarbete som behöver göras på bred front, parallellt med de egna myndigheternas interna arbete. Enligt myndigheterna bör samverkansrådet bli ett permanent inslag i de tre myndigheternas verksamheter och framtida samarbete inom jämställdhets- och mångfaldsområdet.