

GRI-rapport 2011:1

Diskriminering inom Försvarsmakten - en intersektionell analys

Ulla Eriksson-Zetterquist, Rolf Solli och Alexander Styhre



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

© Gothenburg Research Institute
Allt mångfaldigande utan skriftligt tillstånd
förbjudet.

Gothenburg Research Institute
Handelshögskolan vid Göteborgs universitet
Box 603
405 30 Göteborg
Tel: 031 - 786 54 13
Fax: 031 - 786 56 19
E-post: gri@gri.gu.se

ISSN 1400-4801

Layout: Lise-Lotte Walter

Innehållsförteckning

BAKGRUND	8
Begrepp	9
Studiens genomförande	12
<i>Enkätens utformning</i>	12
<i>Analys</i>	16
<i>Svars- och bortfallsanalys</i>	16
Tabell 1: När är du född?	17
RESULTAT OCH ANALYS	18
Arbetsituation och situationer som skapar oro	18
Tabell 2: Upplevelse av speciell oro för någon eller några av följande situationer (flera alternativ kan markeras).	19
Tabell 3: Nöjdhet med olika aspekter av arbetet	20
Diskrimineringsgrund kön	21
Tabell 4: Egen uppfattning om Försvarsmakten och könstillhörighet	21
Tabell 5: Upplevelse av kränkning på grund av kön i sitt arbete	22
Tabell 6: Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av kön.	22
Tabell 7: Frekvensanalys av upplevd kränkning på grund av kön i det egna arbetet	23
Tabell 8: Frekvensanalys av upplevelse av att medarbetare/kollegor blivit kränkta på grund av kön	23
Tabell 9: Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av kön	24
Diskrimineringsgrund etnicitet	24
Tabell 10: Egen uppfattning om Försvarsmakten och etnicitet	25
Tabell 11: Frekvensanalys av upplevd kränkning på grund av etnicitet i det egna arbetet	26
Tabell 12: Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av etnicitet	26
Tabell 13: Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av etnicitet	27
Diskrimineringsgrund ålder	27
Tabell 14: Frekvensanalys av upplevd kränkning på grund av ålder i det egna arbetet	27
Tabell 15: Egen uppfattning om Försvarsmakten och ålder	28
Tabell 16: Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av ålder	28
Tabell 17: Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av ålder	29
Tabell 18: Upplevelse av andras kränkning på grund av ålder uppdelade på civilanställd/officer	30

Diskrimineringsgrund religion eller annan trosuppfattning	30
Tabell 19: Egen uppfattning om Försvarsmakten och religion eller trosuppfattning	31
Tabell 20: Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av religion eller trosuppfattning.	32
Tabell 21: Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av religion eller trosuppfattning.	32
Diskrimineringsgrund sexuell läggning	33
Tabell 22: Egen uppfattning om Försvarsmakten och sexuell läggning	33
Tabell 23: Frekvensanalys av upplevd kränkning på grund av sexuell läggning i det egna arbetet	34
Tabell 24: Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av sexuell läggning	34
Tabell 25: Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av sexuell läggning.	35
Diskrimineringsgrund funktionshinder	35
Tabell 26: Egen uppfattning om Försvarsmakten och funktionshinder	35
Tabell 27: Frekvensanalys av upplevd kränkning på grund av funktionshinder i det egna arbetet	36
Tabell 28: Frekvensanalys av upplevelse av att medarbetare/kollegor blivit kränkta på grund av funktionshinder	36
Tabell 29: Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av funktionshinder	37
Tabell 30: Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av funktionshinder.	37
Diskrimineringsgrund könsöverskridande identitet eller uttryck	38
Tabell 31: Frekvensanalys av upplevd kränkning på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck i det egna arbetet	38
Tabell 32: Egen uppfattning om Försvarsmakten och könsöverskridande identitet eller uttryck	38
Tabell 33: Stöd när jag i mitt arbete upplevt kränkning på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck	39
Tabell 34: Frekvensanalys av upplevd kränkning bland medarbetare/kollegor på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck	39
Tabell 35: Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av könsöverskridande identitet.	40
Diskriminering i relation till upplevelsen av arbetet	40
Tabell 36: Bedömning av hälsotillstånd	41
Tabell 37: Hur ofta känner du oro för nedanstående hälsorisker i ditt arbete?	41
Nöjdhet med enhet där man arbetar?	42
Tabell 38: Hur nöjd är du med den enhet där du arbetar i följande avseenden?	42
Tabell 39: Hur bedömer du följande?	42
Svar på öppna frågor	42

ANALYS AV KRÄNKNINGAR	44
<i>Kännedom om dokument och upplevelse av nytta</i>	44
Tabell 40. Egenupplevd diskriminering och upplevt stöd.	44
Tabell 41. Upplevt andra som diskriminerade och det stöd som de fått.	45
Tabell 42. I vilken utsträckning har du tagit del av följande regelverk/ dokument?	45
<i>Diskriminering – en jämförelse</i>	46
Tabell 43. Egenupplevd diskriminering	46
Tabell 44. Jag och andra	47
<i>Fler än två diskrimineringsgrunder</i>	48
Tabell 45. Dubbelt upplevd diskriminering	48
Tabell 46. Nöjdhet vid upplevd diskriminering	49
SLUTSATSER	49
REFERENSER	51
Appendix 1. Underlag för bortfallsanalys	52
Appendix 2: tabeller från enkätsammanställning	54

Bakgrund

Från och med första januari 2009 gäller diskrimineringslagen i Sverige vilken förbjuder diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. I samband med detta har Försvarsmakten efterfrågat en utredning av och kartläggning rörande diskrimineringsgrunderna bland Försvarets anställda. Den övergripande frågan var i vilken utsträckning anställda inom Försvarsmakten upplevt diskriminering, antingen personligen eller bland sina kollegor. Enligt de riktlinjer som vi fick skulle frågan undersökas med hjälp av en enkät till alla anställda.

Redan här ska framhållas att denna studie är nydanande ur en rad aspekter. Den första är att då undersökningen efterfrågades våren 2009 var den nya lagstiftningen tämligen färsk. I samband med detta inrättades DO (Diskrimineringsombudsmannen) som är den nya statliga myndighet vilken har till ansvar att se till att diskrimineringslagen följs, arbeta mot diskriminering i arbetsliv och utbildning, men även arbeta för allas lika möjligheter och rättigheter. Konkret innebär detta att arbetsgivare nu behöver se till alla sju diskrimineringsgrunder var för sig och om möjligt, även tillsammans. Här har Försvarsmakten varit tidigt ute med att beställa en undersökning som undersöker upplevelsen av diskriminering bland alla anställda. En annan aspekt som gör denna studie nydanande kommer av det teoretiska perspektivet intersektionalitet. Inom denna inriktning påtalas hur en människas situation i till exempel organisationer inte enbart påverkas av hennes genustillhörighet utan även till aspekter som klass, etnicitet, ålder, religion, sexuell läggning och funktionshinder. I fokus för intersektionalitetsstudier är hur de olika kategoriseringarna påverkar, samverkar och även kolliderar med varandra (West and Fenstermaker, 1995, Hill Collins, 1998, Holvino, 2008). De grunder som behandlas i diskrimineringslagstiftningen ser vi här som exempel av kategoriseringar av människor. Med hjälp av området intersektionalitet betonas att en persons upplevelse som diskriminerad både kan vara grundad i en kategorisering, och i flera som samverkar samtidigt (Eriksson-Zetterquist och Styhre, 2007). Det innebär att jag som person upplever mig diskriminerad på grund av ålder, kan jag samtidigt också uppfatta mig som diskriminerad på grund av religionstillhörighet och könstillhörighet.

Huvudfrågan för denna studie är hur Försvarsmaktens anställda upplever diskriminering. I granskningen av materialet kommer vi även att undersöka vilka intersektioner kan spåras i dessa upplevelser. Resultatet förväntas vara vägledande för utvecklingen organisationens personalpolitik. Det praktiska syftet med studien och analysen av materialet har varit att ta fram konkreta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön inom Försvarsmakten. Dessa resultat rapporteras inte utförligt här utan har vid olika tillfällen rapporterats och diskuterats med olika representanter för Försvarsmaktens personalansvariga.

För att undersöka detta genomförde vi våren 2010 en enkät bland Försvarsmaktens alla anställda där respektive upplevelse av kränkning inom respektive diskrimineringsgrund undersöktes. I denna rapport avrapporteras enkätens resultat. Inledningsvis kommer vi att ge en översiktlig beskrivning av de begrepp som vi använt oss av. Därefter beskrivs metodologi kring enkätens utformning och genomförande. Vi beskriver även olika överväganden kring analysen. På detta följer en genomgång av enkätens resultat, uppdelat per diskrimineringsgrund. Denna del innehåller av naturliga skäl en rad tabeller. För att underlätta läsningen har vi valt att presentera vissa i löptext och andra som främst kommenteras, i appendix. Då enkäten även inrymde möjlighet att i fritext kommentera upplevelser av diskriminering ges detta ett eget avsnitt. Avslutningsvis förs en mer övergripande diskussion och slutsatser presenteras.

Begrepp

Då studien förhåller sig till en rad begrepp som är svåra att definiera har vi valt att följa diskrimineringslagen (2008:567). De diskrimineringsgrunder som innefattas i diskrimineringslagen är följande:

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Här definieras inte religion eller annan trosuppfattning.

Dessa har vi således utgått från när vi definierat de olika kategorierna i vår enkät. Eftersom lagtexten inte definierar religion eller annan trosuppfattning har vi följt dem, och inte heller kommit med någon definition i detta fall.

Förhållandet mellan diskriminering, kränkning, missgynnade och trakasserier anges enligt lagstiftningen med följande:

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om

missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Innehållet i dessa lagtexter presenteras även på Diskrimineringsombudsmannens hemsida där det ges förklaringar och exempel på vad som kan avses med respektive paragraf. På DO.s hemsida definieras diskriminering med följande :

Diskriminering är när en arbetsgivare behandlar någon på arbetsplatsen sämre än någon annan för att hon eller han till exempel är bisexuell eller är född i ett annat land än Sverige. Det kan också vara att en arbetsgivare trakasserar någon.¹

Som framgår av lagtexten kan diskriminering också vara indirekt. Här innefattas till exempel regler som kan framstå som neutrala, men som missgynnar personer tillhörande en viss grupp:

Diskriminering kan även vara indirekt. Ett exempel är när regler som verkar neutrala faktiskt missgynnar personer från en viss grupp, till exempel kvinnor.²

¹ <http://www.do.se/sv/Diskriminerar-du/Arbetslivet/Vad-kan-vara-diskriminering/>, besökt 2011-03-17

² <http://www.do.se/sv/Diskriminerar-du/Arbetslivet/Vad-kan-vara-diskriminering/>, besökt 2011-03-17.

Inom ramen för denna lagstiftning regleras även att en arbetsgivare inte får beordra medarbetare att diskriminera andra på arbetsplatsen. Vidare får inte arbetsgivaren trakassera medarbetare, och har även ” skyldighet att utreda och stoppa trakasserier på arbetsplatsen”.³

Trakasserier definieras som ”ett uppträdande som kränker en person”, och de är förbjudna om de har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder). Ovälkomna handlingar som har samband med dessa diskrimineringsgrunder och som gör att ”en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad”, är trakasserier. De kan utgöras av till exempel, förlöjligande, nedvärderande generaliseringar, ignorerande, samt undanhållande av information. På DO:s hemsida står vidare: ”Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är kränkande. Samma beteende kan alltså uppfattas som trakasserier av en person medan en annan person inte alls behöver bli illa berörd.”⁴ 17.

Inom ramen för diskrimineringslagstiftningen omfattas kränkningar som kan relateras till de sju diskrimineringsgrunderna. Här ska noteras att andra typer av kränkningar som kan förekomma på arbetsplatser, som inte relaterar till dessa grunder, omfattas av annan lagstiftning, till exempel arbetsrättslagstiftningen. Inom Försvarsmakten kan man som civil anställd till exempel uppleva att man har en annan situation än de som är anställda som officerare. Om något upplevs som en kränkning eller diskriminering i denna situation faller det således inte under diskrimineringslagstiftningen. Givet direktiven för denna undersökning belyser vi således i första hand diskriminering relaterad till de sju diskrimineringsgrunderna. Som beskrivs längre fram fanns utrymme i öppna svarsalternativ att kommentera enkäten eller andra frågor relaterade till enkäten. Här framkom upplevelser av diskriminering som relaterar till andra lagområden. Dessa kommer vi kort att kommentera i rapportens avslutande delar.

För en mer utförlig presentation av begreppet intersektionalitet hänvisar vi till Eriksson-Zetterquist och Styhre (2007) *Organisering och intersektionalitet*. Där förs även vidare metodologiska diskussioner kring hur intersektionalitet kan undersökas och analyseras. Under följande rubrik beskriver vi närmare hur vi gått tillväga för att åstadkomma den intersektionella analysen för detta material. Som diskuterats av till exempel Holvino (2008) kan den intersektionella analysen av ett kvantitativt material som detta fördjupas genom mer kvalitativt orienterat material, till exempel intervjuer och observationer. Som vår analys kommer att visa finns det intresse av att fortsätta undersökningen på detta sätt, men det ligger utanför nuvarande uppdrag.

³ <http://www.do.se/sv/Diskriminerar-du/Arbetslivet/Vad-kan-vara-diskriminering/>, besökt 2011-03-17.

⁴ <http://www.do.se/sv/Diskriminerar-du/Arbetslivet/Vad-ar-trakasserier/>, besökt 2011-03-

Studiens genomförande

Studien var inledningsvis planerad att genomföras under 2009, med början i september. Under september till november utformades och testades enkäten. Här kommer vi inledningsvis arbetet med att ta fram enkäten och därefter hur vi analyserat data. Detta följs av en bortfallsdiskussion.

Enkätens utformning

Enkätens utformning stämde av med PERSS Arbetsmiljö och granskades av en grupp anställda inom Försvarsmakten som tagit del av en speciell internutbildning kring intersektionalitet. Gruppen har bakgrund i olika försvarsinriktningar, representerar olika åldrar, kön och så vidare. Enkäten vidareutvecklades efter dessa synpunkter, till dess nuvarande utformning.

Den ursprungliga planen att genomföra enkäten som en så kallad webbenkät gick inte att genomföra på grund av Försvarsmaktens interna säkerhetssystem. Istället var vi genom Anders Claréus hjälp tvungna att låta Försvarets tekniker utforma en webblösning som kunde genomföras inom det interna systemet. Då denna utveckling tog fem månader blev även arbetet med att få fram enkätens resultat fördröjda. I början av maj 2010 var så den slutgiltiga versionen av enkäten färdig och skickades således ut bland de anställda. Enkäten följdes av introduktionsbrev undertecknat ÖB och efter sju respektive fjorton dagar utgick påminnelsebrev. Brevet var utformat enligt följande:

Bästa medarbetare,

Försvarsmakten strävar mot att bli Sveriges mest attraktiva arbetsplats. Som ett led i Försvarsmaktens förändringsarbete genomför vi för första gången en enkät om din arbetsituation utifrån de lagstadgade diskrimineringsgrunderna.

Det är av största vikt att Du bidrar till detta genom att besvara enkäten. Enbart med hjälp av kunskap kan vi gemensamt förbättra vår arbetsplats.

Tack för din hjälp!

Sverker Göranson

Länk till enkäten hittar du längst ned i detta mail.

-----informationstext-----

Enkäten tar cirka 30 minuter att besvara och det går inte att spåra vem som har svarat vad, endast att man har svarat.

Enkäten är en del i Försvarsmaktens aktiva arbete för att skapa en positiv, utvecklande

och hållbar arbetsmiljö. Enligt regleringsbrev är Försvarsmakten skyldig att kartlägga förekomsten av trakasserier och kränkningar för att minska antalet sådana händelser. Enkäten fungerar även som ett komplement till förband, skolor och centras uppgift att kartlägga arbetsmiljön utifrån Försvarsmaktens jämställdhetsplan och Styrdokument för jämlikhet.

Omgjord enkät

2009 kom en ny diskrimineringslag med totalt sju skyddade diskrimineringsgrunder, enkäten är utformad efter dessa.

Försvarsmakten har genom regleringsbrevet en skyldighet att kartlägga utvecklingen inom området – att motverka diskriminering. En kartläggning utifrån samtliga diskrimineringsgrunder är ett helt nytt forskningsområde, en pionjärstudie, där vår myndighet går i bräschen. Det finns därför ett stort intresse hos andra myndigheter att följa vårt arbete.

Resultatet redovisas öppet

Det är Göteborgs universitet som tolkar och sammanställer resultatet av enkäten. I höst beräknas resultatet kunna redovisas. Personalen kommer att kunna ta del av resultatet bland annat via Emil.

Försvarsmakten är personuppgiftsansvarig

Undersökningen genomförs på ett sådant sätt att ingen får se vem som besvarat en enkät. Enkäterna avidentifieras innan de sammanställs på maskinell väg, varefter enkäterna förstörs. Göteborgs universitet får endast tillgång till den avidentifierade sammanställningen och följer de instruktioner som Försvarsmakten givit. När undersökningen är klar förstörs sammanställningen. Det är frivilligt, om än önskvärt, att besvara enkäten.

Frågor

Har du frågor om studiens syfte och dess olika frågor är Du välkommen att höra av Dig direkt till undertecknad.

Anders Claréus

Forskningsamordnare, Personalstaben
[mailadress, telefonnummer]

OBS! Vissa användare får en säkerhetsvarning - gör följande steg för att lösa problemet:

1. Arkiv - Säkerhet - Användarsäkerhet...
 2. Ange lösenord + OK
 3. Klicka 'Vad andra gör - Använda datorn'
 4. Klicka 'Uppdatera alla' (inget syns på skärmen)
 5. Klicka OK
 6. Klicka OK
-

Den primära utgångspunkten för enkäten var att upplevelser kring de sju diskrimineringsgrunderna skulle undersökas. Inledningsvis skapades tre frågeområden kring dessa. I den första delfrågan undersöktes en rad påstående kring diskrimineringsgrund och hur den beaktades på arbetsplatsen. I andra delfrågan efterfrågades om personen själv upplevt kränkning på grund av viss diskrimineringsgrund. I tredje delfrågan efterfrågades om personen upplevt att andra kränkts på grund av viss diskrimineringsgrund. Med dessa tre frågor skapades således en bild av hur personen som svarade såg på till exempel könstillhörighet i relation till arbetsmiljö, sin egen upplevelse av eventuell kränkning och hur denna i så fall hanterats inom nuvarande organisering av arbetet, men även upplevelse av andras kränkning och hur denna i så fall hanterats inom nuvarande organisering av arbetet. Huvuddelen av enkäten utgörs av de sju diskrimineringsgrunderna, efterfrågade i den ordning som presenteras i lagtexten och uppdelade i dessa tre områden. Enkäten inleddes med bakgrundsuppgifter fördelade på kön, ålder, könstillhörighet, anställningsgrupp uppdelat i civilanställd, officer/specialistofficer, kadett, sjöman/soldat, och vilket förband man tjänstgjorde i uppdelat i arméförband, marint förband, flygflottilj, samt övrigt. På detta följde två mer övergripande frågor om arbetsmiljön, omfattande oro inför specifika situationer samt nöjdhet med arbetet. Enkäten avslutades med sju frågor där de första fem avsåg bedömning av hälsotillstånd, oro för hälsorisker, nöjdhet med egen enhet, kännedom om dokument rörande förebyggande av diskriminering, allmän bild av Försvarsmakten och den egna enheten. De sista två var öppna och gav här de personer som svarade på enkäten möjlighet att beskriva i vilket sammanhang de upplevt kränkning och även lämna övriga synpunkter på enkäten i stort.

Svarsalternativen har antingen utgjorts av grupper (till exempel rörande ålder), eller av en femgradig Likertskala vilket gav de som svarade möjlighet att både visa att man var mycket positiv till något, mycket negativ till något eller neutral. Beroende på vilken frågan som ställdes utgjordes alternativen på Likertskalan ”Mycket nöjd, Ganska nöjd, Varken nöjd eller missnöjd, Ganska missnöjd, Mycket missnöjd”, ”Stämmer inte alls, Stämmer till liten del, Varken eller, Stämmer till stor del, Stämmer helt” eller motsvarande.

Att vara nöjd är ett begrepp som kan uppfattas poröst och oprecist. Samtidigt är det ett ordval som brukar användas i denna typ av enkäter. Det var dock få personer som tog möjligheten att kontakta Anders Claréus angående enkätens utformning och frågor/svarsalternativ. I vår bortfallsanalys diskuterar vi dock kortfattat innehållet i frågorna och hur de kan ha tänkts påverka innehållet.

Anders Claréus fick dock andra frågor och synpunkter som är delvis relevanta för att förstå enkätens mottagande och i vilken situation den skickades ut. Några av de frågor och synpunkter som han fick var:

När jag gör enkäten får jag känslan av att grundtesen som försöker bevisas är att kränkningar och trakasserier sker hela tiden i hög omfattning. Ja, jag har sett saker som kan ha up-

plevts som kränkande under mina 10 år i gröna kläder men de är inte många. Jag saknar ett alternativ ”Har aldrig hamnat i den situationen / Har ingen uppfattning / Okänt för mig” i flera frågor. ”Varken eller” känns för tvetydigt att svara för mig. Jag har aldrig i gröna kläder träffat på någon som varit öppet homosexuell eller öppet valt en ”annan sexuell identitet”. Jag har heller aldrig jobbat med någon som har haft funktionshinder så det gör det väldigt svårt för mig att uttala mig om deras situation, det finns inget svarsalternativ som jag känner mig tillfreds med i denna undersökning när dessa frågor kommer upp.

Svaret som gavs på denna fråga var att enkäten var intresserad av nuläget inom Försvarsmakten. Vidare var enkäten utformad så att de frågor som man själv inte hade upplevt erfarenheter och således inte kryssade för, hoppades automatiskt över. Här kan man dock notera inför framtida enkäter kring de sju diskrimineringsgrunderna att det kan vara av värde att ha ett svarsalternativ ”okänt för mig”. Även om en definition görs av till exempel ”funktionshinder” kan det en persons användning av hörselhjälpmedel eller liknande vara så vedertaget i den vardagliga miljön att man inte uppfattar det som annorlunda och därmed som grund för diskriminering.

Andra synpunkter som framkom var att enkäten var dåligt utformad och att de oprecisa svarsalternativen inte skulle ge några resultat. Även om detta är en relevant invändning är det ett problem som gäller för de flesta enkäter och således ligger underförstådd i presentation av resultat och de slutsatser som kan dras. En annan synpunkt var att man saknade svarsalternativet ”har ingen uppfattning” och när ens egna svar kändes meningslösa hade personen därför valt att avbryta svarandet. Detta framkommer även i form av att något färre personer väljer att svara på de sista frågorna jämfört med de första frågorna. Om detta skulle utformas som en kurva skulle den vara svagt nedåtgående.

Ytterligare någon ifrågasatte de egentliga möjligheterna att svara anonymt, och man efterlyste möjlighet att arbeta med pappersversioner istället. Som framgår ovan är anonymiteten hanterad i enlighet med det som lagstadgas inom PUL och eftersom en webbenkät var beställd är det också vad vi har följt.

En annan synpunkt som framfördes till Claréus var att det fanns en enkättrötthet inom organisationen. Någon menade att svarsfrekvensen skulle öka om enkäten försvarades av högsta ledningen. På grund av avsaknaden av ”tyngd uppifrån (har inte en general sagt något så har inget sagts) är det många som bestämt sig för att INTE fylla i den”. Tidigare enkäter upplevdes således ha större krav om att besvaras. Här ska dock poängteras att som framgår av bifogat introduktionsbrev var denna enkät undertecknad just av ÖB, men det verkade inte ha noterats av den medarbetare som framförde denna synpunkt. Kanske bör detta ses som ett exempel på att det som kommer från högsta ledningen också måste spridas genom hela chefsledet så att den närmaste chefen till exempel påminner om att ÖB har ombett att alla svarar på den enkät som skickas ut.

Analys

I analysen av materialet har vi inledningsvis sammanställt det per respektive fråga, men även sökt efter intersektioner dem emellan. Som diskuteras i Eriksson-Zetterquist och Styhre (2007) är det centrala för intersektionella studier, och den stora utmaningen är att göra *samtidiga* analyser av respektive kategori, utan att någon får stå i förgrunden. Ett vanligt resultat är att studier utgår från till exempel kategorin kön och därefter används andra kategorier för att analysera materialet. Genom att undersöka respektive diskrimineringsgrund från kategorin ålder, anställningsform, funktionshinder respektive kön har vi här försökt undkomma att till exempel kön blev den dominerande kategorin. Där materialet visat på skillnader eller likheter som varit påfallande har vi diskuterat resultaten vidare. Dessa har vi sedan diskuterat med våra uppdragsgivare. En utgångspunkt för de diskussionerna var hur de olika svaren relaterades till den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Under dessa diskussioner kom vi att hitta andra intersektioner i materialet som varit betydelsefulla för att dels säga något om arbetsmiljön, dels säga något om de intersektionella aspekterna.

Materialet levererades som en excelfil bestående av drygt 8500 rader för de svarande och ett stort antal kolumner för respektive svarsalternativ. Respektive kolumn har omkodats till kodbara siffror. Detta har sedan förts över till statistikprogram till SPSS. Proceduren mellan excel och SPSS har gjorts två gånger för att kontrollera att inget blivit fel.

De mest avancerade statistiska analyserna behövs bara på slumpmässigt urval, och det har således inte funnits någon anledning att använda dem på detta material som omfattar hela populationen. Däremot har vi gjort en rad andra analyser. Vad gäller frågorna som behandlar upplevelsen av att ha blivit kränkt av en viss diskrimineringsgrund förde vi tillsammans med anställda vid PERSS en diskussion om det egentligen bara borde varit två alternativ: stämmer/stämmer inte alls. Vår lösning på detta har varit att ta de två extremerna och undersöka deras relation, i ett så kallat balansmått. Vidare har vi gjort jämförande analyser med utgångspunkt i kön, i anställningsgrund, i upplevelsen av arbetsmiljö. Där så varit meningsfullt har vi också gjort korstabuleringar. De specifika analyser som genomförts redovisas vid respektive fråga och tabell. I den första delen av resultatredovisningen återger vi främst svarsfördelningen per fråga. I den andra delen gör vi en fördjupad analys där de olika jämförelserna diskuteras.

Svars- och bortfallsanalys

Enkäten gick ut till samtliga anställda och är som nämnts en totalundersökning. Förutom att genomföra mätning bland alla anställda sänder det även signalen om att Försvarets ledning anser att detta är viktiga frågor som ska prioriteras. Även om någon påtalar enkättrötthet och vikten av tyngd uppifrån kanske man kan anta att flertalet av de svarande uppfattat denna signal.

Datainsamlingen genomfördes under perioden från och med 2010-05-04 till och med 2010-06-16 i form av en web-baserad enkät. Det är en totalundersök-

ning i så motto att alla nåbara inom FM via epost har fått upp till tre påminnelser. Utskick och påminnelser har helt och hållet administrerats inom FM.

Svarsfrekvenser fördelade på kön, ålder, kategori samt typ av förband finns redovisade i bilaga ”Svarsfrekvens och bortfall”. Totalt kom det in 8535 svar. Av FMs 17555 tjänstgörande anställda har enkäten gått ut till 15224 varav 184 inte var nåbara. I undersökningen saknas FMID (2331 personer) och utlandsstyrkan (994 personer).

I förhållande till totalantalet anställda är svarsfrekvensen 49 procent. I förhållande till antalet som gått att nå är svarsfrekvensen 57 procent. Som framgår av nyss nämnda bilaga finns det bland de som svarat en viss överrepresentation bland kvinnor, bland personer över 50 år, bland civilanställda samt bland anställda från arméförband. Internbortfall förekommer men det går inte att hitta något systematiskt, i vart fall inte av betydelse. Bortfall är alltid besvärande men med undersökningens syfte i åtanke är det ett måttligt problem. Det är rimligt att anta att de som upplever diskriminering är särskilt angelägna att svara på en enkät av detta slag, särskilt som den mycket tydligt är anonymiserad. Härmed vet vi inte vilka personer som svarat, framför allt vet vi inte vilka som *inte* har svarat.

Bland de som svarat är 29 procent 36 år eller yngre, 35 procent 50 år eller yngre och resterande 36 procent 51 år eller äldre. Som framgår av fråga 1 valde nio stycken att inte besvara frågan:

Tabell 1: När är du född?

Årsintervall	Frekvens	Procent	Kvinnor Procent	Män Procent
1990-1995	9	0,1	0,2	0,1
1985-1989	158	1,9	1,5	1,9
1980-1984	568	6,7	5,2	7,1
1975-1979	890	10,4	8,4	11,0
1970-1974	893	10,5	10,7	10,4
1965-1969	1527	17,9	15,9	18,5
1960-1964	1408	16,5	17,3	16,3
1955-1959	1408	16,5	13,8	17,3
1950-1954	1141	13,4	15,0	12,9
1945-1949	494	5,8	11,3	4,2
1940-1944	30	0,4	0,7	0,3
Total	8526	99,9	100,0	100,0

22, 1 procent av de som svarat har angett sig vara kvinnor. 18 procent av de anställda inom Försvaret är kvinnor. Med 22 procents svarsfrekvens i denna enkät är därmed, som nämnts, kvinnor något överrepresenterade i materialet. 16 personer har valt att inte svara på frågan om könstillhörighet (se tabell 2 i appendix). Av de som svarat är 44 procent civilanställda och 56 procent är officerare/

specialistofficer. Vidare finns 0,1 sjöofficer respektive kadetter bland de svarande. 23 stycken eller 0,3 procent valde att inte svara (se tabell 3 i appendix). Detta kan jämföras med proportionen anställda, vilket medför att det relativt sett är fler civilanställda än officerare som svarat. Svarsfördelning för förband motsvarar fördelning anställda per förband med 32 procent för arméförband, 11 procent för marint förband, flygflottilj 19 procent och övrigt 37 procent. Även här valde 29 stycken att inte svara (se tabell 4 i appendix).

De som svarat kommer framför allt från 45-54 årsgruppen. Medelåldern för Försvarsmakten är cirka 43 år för officerare, något högre för civilt anställda

Resultat och analys

I denna del kommer vi att redovisa resultaten för respektive frågeställning och för respektive diskrimineringsgrund. Som framgår har samma frågeuppsättning använts för respektive diskrimineringsgrund. Respektive fråga har analyserats med utgångspunkt i kön, ålder och anställningsform (civil respektive anställd). Där så är möjligt görs jämförelser, med ett fördjupat resonemang i följande del.

Arbetsituation och situationer som skapar oro

Under denna fråga har man kunnat välja flera olika alternativ. Frågan undersökte huruvida man under det senaste året känt speciell oro för någon eller några av de listade situationerna. Totalt gavs 31231 svar. Det vill säga nästan fyra upplevelser per respondent var relaterade till speciell oro för olika listade situationer på arbetsplatsen. Vi har sorterat in dessa upplevelser i tre grupper, relaterade till ledning och organisering, besparingar och effekter av desamma, samt medarbetarproblem. Här kan man självklart diskutera vilka delar som ska sorteras inom respektive grupp. I tabell 2 anger vi med antal per sorterat i kategorier.

Tabell 2. Upplevelse av speciell oro för någon eller några av följande situationer (flera alternativ kan markeras).

	Alla	Män		Kvinnor	
	Antal	Antal	%	Antal	%
<i>Ledning och organisering</i>	<i>13549</i>				
Otydlig ledning	3711	2865	43	846	45
Omorganisationer på arbetsplatsen	3257	2529	38	728	39
Konflikter med min chef	855	649	10	206	11
Att framföra kritik i offentliga sammanhang	1376	1051	16	325	17
Att bli orättvist behandlad	1567	1189	18	378	20
Påverkan av de politiska vindarna	2783	2161	33	622	33
<i>Besparingar och effekter</i>	<i>13751</i>				
Nedskärningar i verksamheten	3231	2473	37	758	40
Att arbetsplatsen avvecklas	3097	2406	36	691	37
Att arbetsplatsen flyttar	2553	1958	30	595	31
Varsel om uppsägning	1983	1542	23	441	23
Otrygga anställningsförhållanden	1238	982	15	256	14
Att mina arbetsuppgifter försvinner	1649	1242	19	407	22
<i>Medarbetarproblem</i>	<i>1755</i>				
Att gör misstag så att någon annan drabbas	922	729	11	193	10
Konflikter med mina arbetskamrater	615	483	7	132	7
Stölder på arbetsplatsen	218	176	3	42	2
<i>Fysiska problem</i>	<i>2176</i>				
Att inte orka arbeta fram till pensioneringen	1083	823	12	260	14
Att drabbas av olycksfall/sjukdom i arbetet	814	631	10	183	10
Miljöfarliga ämnen/kemikalier eller liknade	279	216	3	63	3

Den första gruppen kallad ledning och organisering åstadkommer, i form av otydlig ledning, 3711 svar, omorganisationer på arbetsplatsen 3257 svar, konflikter med chef 855 svar, att framföra kritik i offentliga sammanhang 1376, samt orättvist behandlad 1567 svar. Totalt ger detta 34 procent av speciella orosmoment som är kopplade till ledningen.

Grupp två med rubriken ”besparingar och effekter”, som omfattar delfrågor rörande nedskärningar, avveckling, flytt av arbetsplats, varsel, arbetsuppgifter som försvinner, samt otrygga anställningsförhållanden, ger ett totalt antal på 13751, eller 44 procent. Här kan man tänka sig att de som är föremål för besparingar är de som svarar i första hand.

Att bli orättvist behandlad kan både kopplas till ledning och organisering respektive medarbetarproblem. Eftersom detta ligger som fråga fem i enkäten, före diskrimineringsfrågor, kan man tänka sig att detta snarare säger något om ledning än relationen till medarbetare i den aktuella kontexten.

Grupp tre omfattar medarbetarproblem vilka innefattar att göra misstag så att någon annan drabbas, konflikter med mina arbetskamrater samt stölder på arbetsplatsen, det innebär totalt 6 procent.

Det kan noteras att könsfördelningen är väldigt jämn. Tre delfrågor ger något större avvikelse. Kvinnor anger i större grad oro för otrygga arbetsförhållanden (0,5 procent mer som grupp än män som grupp), respektive att göra misstag så att någon annan drabbas (0,4 procent mer som grupp än män som grupp). Män anger dock större oro för miljöfarliga ämnen/kemikalier eller liknande (0,5 procent mer som grupp).

Tabell 3: Nöjdhet med olika aspekter av arbetet

	Antal svar	Totalt medelv	Kvinnor medelv	Män medelv
Dina arbetsuppgifter	8399	4,1	4,1	4,1
Dina utvecklingsmöjligheter	8399	3,5	3,4	3,5
Dina möjligheter att påverka	8399	3,6	3,5	3,7
Arbetskamraterna	8399	4,4	4,3	4,4
Lönen	8399	3,2	3,2	3,2
Närmaste chefen	8399	3,9	3,8	3,9
Arbetsbelastningen	8399	3,3	3,4	3,3
Den utmaning du får av arbetet	8399	3,8	3,7	3,8

Svarsalternativen bygger på skalan Mycket nöjd (5) till Mycket missnöjd (1). Svaren på denna fråga visar att man är mycket nöjd med arbetskamraterna, ganska nöjd med arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheter, möjligheter att påverka, närmaste chefen, arbetsbelastningen samt den utmaning man får av sitt arbete. Lönen är man varken nöjd eller missnöjd med. Detta svarar mot löneundersökningar som säger att ju högre lön man har desto mindre betydelse ger man den (Vroom 1964; Adams 1968).

Svaren rörande nöjdhet med arbetsuppgifter och chefen kan också relateras till föregående fråga om upplevelsen av oro för olika situationer relaterade till arbetet. Svaren på fråga sex visar att man är ganska nöjd med närmaste chef som får ett högt värde. Svaren på fråga fem anger att 3711 av de svarande upplever oro för otydlig ledning. En slutsats som kan dras vid jämförelse av dessa frågor är att man är nöjd med sin närmaste chef men missnöjd med den (abstrakta) ledningen. Detta överensstämmer med andra undersökningar rörande anställdas uppfattningar om chefen.

Diskrimineringsgrund kön

Frågorna 7, 8 och 9 behandlar uppfattningar om Försvarsmakten och könstillhörighet, upplevelser av kränkning på grund av kön, samt upplevelser av att andra kränkts på grund av kön. ”Kön” avser här som angetts tidigare att någon är kvinna eller man. Den första frågan ställer upp en rad påståenden där man får besvara hur de stämmer den egna uppfattningen.

Tabell 4: Egen uppfattning om Försvarsmakten och könstillhörighet

		Medelv	Kvinnor	Män
I Försvarsmakten utgör kön inget hinder för att utföra arbetsuppgifterna	8274	3,6	3,3	3,7
I Försvarsmakten nyttjas personers kompetens på ett bra sätt oberoende av kön	8274	3,4	3,0	3,5
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka arbete i denna verksamhet oavsett kön	8274	3,9	3,6	4,0
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar oavsett kön	8274	3,5	3,1	3,6
Försvarsmakten har ett tydligt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett kön	8274	3,7	3,4	3,8
Försvarsmakten tillämpar sitt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett deras kön	8274	3,4	3,1	3,5
Försvarsmakten gör ett bra jobb med avseende på hur medarbetare bemöts och ges arbetsuppgifter oavsett deras kön	8274	3,4	3,1	3,5

Svarsalternativen går här från ”Stämmer inte alls” (1) till ”Stämmer helt” (5). Som framgår av ovanstående medianvärden har majoriteten svarat ”stämmer till stor del” på alla frågor utom hur man uppfattar att Försvarsmakten tillämpar sitt regelverk i dessa frågor (alternativ 7). Denna variabel verkar således väldigt medveten. Det första påståendet är en negation, men det är ett positivt påstående ”I Försvarsmakten utgör kön inget hinder för att utföra arbetsuppgifterna”. Svarsalternativ 5 ”Stämmer helt” visar att man uppfattat den på rimligt sätt, det vill säga arbetsuppgifter inom försvarsmakten kan utföras oberoende av en person är man eller kvinna. Medianvärdet 3,6 visar att så är fallet, även om kvinnor som grupp är mer tveksamma än män som grupp.

Delas svaren upp på män och kvinnor har män i genomsnitt gett 0,3 till 0,4 poäng högre medelvärde på alla dessa frågor jämfört med de kvinnor som svarat. Det kan relateras till att en högre andel kvinnor anger att de upplevt kränkning med ett medelvärde på 1,25 jämfört med män som har medelvärde 1,03.

En tolkning av detta är att män tycker att kön är mindre problematiskt inom Försvarsmakten än vad kvinnor tycker. Möjligen kan detta tolkas som att det

finns en föreställning bland de som är som upplever mindre diskriminering som grupp att Försvarsmakten agerar väl i dessa frågor.

Följande fråga undersökte egna upplevelser av kränkningar på grund av kön i arbetet. Svartalternativen rörde sig här från ”Stämmer inte alls” (1) till ”Stämmer helt” (5). Som framgår av frekvenstabell 5 rörande första delfrågan i fråga 8, hade 676 personer eller 7,9 procent upplevt kränkning på grund av kön. 268 eller 3,1 procent valde att inte svara.

Tabell 5: Upplevelse av kränkning på grund av kön i sitt arbete

	Totalt antal	Totalt procent	Män procent	Kvinnor procent
Nej	7591	88,9	94,0	71,9
Ja	676	7,9	3,3	24,1
Total	8267	96,9	97,3	96,0
Saknas	268	3,1	2,7	4,0
Totalt	8535	100,0	100,0	100,0

Som framgår av tabell 6 anger man ett dåligt stödsystem när något händer.

Tabell 6: Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av kön.

	Totalt		Män		Kvinnor	
	Antal	Medelv	Antal	Medelv	Antal	Medelv
När jag upplevde kränkning på grund av kön fick jag stöd av mina medarbetare	645	2,7	209	2,7	436	3,2
När jag upplevde kränkning på grund av kön fick jag stöd av min chef	645	2,3	209	2,3	436	2,6
När jag upplevde kränkning på grund av kön fick jag stöd från min kontaktperson/ rådgivare	630	2,1	206	2,1	424	2,5
När jag upplevde kränkning på grund av kön fick jag stöd från Försvarshälsan	630	1,9	207	1,9	423	2,5
När jag upplevde kränkning på grund av kön upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	632	2,0	209	2,0	423	2,3

Medelvärdet som kommer från svaren på frågan om man upplevt att ”Försvarsmakten kunde hantera upplevelsen av kränkning på ett professionellt sätt, innefattar att det finns många som anger ”1. stämmer inte alls” och vilket antyder att det är många som uppfattar det som dåligt. De låga medelvärdena visar att många angett svartalternativ ”Stämmer inte alls (1) till Stämmer till liten del (2). Man upplever med andra ord att de interna stödsystemen som ska bistå vid kränkningar relaterade till kön inte fungerar så bra. Uppdelat på män och kvinnor anger kvinnor här i genomsnitt ett något högre medelvärde på alla frågor jämfört med

män som upplevt kränkning på grund av kön (en skillnad på 0,3 till 0,5 poäng).

Frekvensanalysen av upplevelsen av kränkning bland kvinnor och män på grund av kön är av särskilt intresse. Av denna framkommer att 3,3 procent av de svarande männen och 24,1 procent av de svarande kvinnorna har angett att de upplevt kränkning på grund av kön.

Tabell 7: Frekvensanalys av upplevd kränkning på grund av kön i det egna arbetet

Är du Man eller Kvinna?			Frekvens	Procent
Man	Antal	Nej	6232	94,0
		Ja	221	3,3
		Total	6453	97,3
	Saknas	System	177	2,7
	Total		6630	100,0
Kvinna	Antal	Nej	1359	71,9
		Ja	455	24,1
		Total	1814	96,0
	Saknas	System	75	4,0
	Total		1889	100,0

Upplevelse av hur andra blivit kränkta av kön omfattar 1704 personer (20 procent), vilket framgår av tabell 8. 288 personer valde att inte svara (3,4 procent). Något fler kvinnor (1,29 i medelvärde) än män (1,18 i medelvärde) anger att de upplevt att andra kränkts på grund av kön. Fördelat på procent är det 17,9 procent av männen som upplevt att andra har kränkts, jämfört med 27,2 procent av kvinnorna. Av frågans utformning framgår inte om man upplevt att kvinnor i omgivningen jämfört med män i omgivningen utsatts för olika omfattning av kränkningar.

Tabell 8: Frekvensanalys av upplevelse av att medarbetare/kollegor blivit kränkta på grund av kön

2 Är du Man eller Kvinna?			Frekvens	Procent
Man	Antal	Nej	5258	79,3
		Ja	1190	17,9
		Total	6448	97,3
	Saknas	System	182	2,7
	Total		6630	100,0
Kvinna	Antal	Nej	1285	68,0
		Ja	514	27,2
		Total	1799	95,2
	Saknas	System	90	4,8
	Total		1889	100,0

Även här ställde vi frågan om upplevelsen av stöd från omgivande organisation när man upplevt att medarbetare/kollegor kränkts på grund av kön. Här tycker

män som grupp att medarbetare och organisation gett bättre stöd jämfört med vad kvinnor som grupp anser.

Tabell 9: Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av kön

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av kön fick denna stöd av sina medarbetare	1692	3,2	3,1	3,3
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av kön fick denna stöd från sin chef	1688	2,8	2,6	2,9
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av kön upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	1682	2,6	2,6	2,7
Jag tycker att Försvarsmakten gör tillräckligt för hantera diskriminering på grund av kön	1687	2,7	2,4	2,9

Upplevelsen av att andra blir kränkta på grund av kön är således nästan tre gånger (1704 personer) större än egen upplevelse av kränkning på grund av kön (676 personer). Detta kan representera den situation där man inte själv vill se sig som offer och hellre anger att andra blivit diskriminerade. Vanligen brukar detta relateras till den upplevda självbilden, där man inte vill erkänna en egen upplevelse eftersom det skulle göra att man måste erkänna sig som offer. Här kan denna enkäts utformning ha en fördel i den meningen att den genom att efterfråga upplevelser bland andra kan fånga upp situationer av diskriminering, utan att någon ofrivilligt behöver uppfatta sig som offer.

Hur reagerar då försvarsmakten när någon i omgivningen upplevs kränkas? Svaret som ges är inte godkänt. Det medelvärde som ges är 2,7, det vill säga mindre än ”Stämmer” och mer än ”stämmer till liten del”. Medarbetare ger något bättre värde med 3,2 men borde rimligtvis vara ett medelvärde på fyra då man borde ha ambitionen att personer som upplever sig kränkta kan känna sig trygga i att kollegorna stöttar.

Diskrimineringsgrund etnicitet

Diskrimineringsgrund etnicitet bygger på definitionen ”Etnisk tillhörighet” som innebär nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Jämfört med kön framstår etnicitet som ett mindre hinder och ett område där Försvarsmakten arbetar mer aktivt med frågorna. De anställdas egna uppfattningar om Försvarsmaktens arbete vad gäller etnicitet får här genomgående både höga medelvärden och höga medianvärden:

Tabell 10: Egen uppfattning om Försvarsmakten och etnicitet

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
I Försvarsmakten utgör etnisk tillhörighet inget hinder för att utföra arbetsuppgifter	8175	3,9	3,7	4,0
I Försvarsmakten nyttjas personers kompetens på ett bra sätt oavsett etnisk tillhörighet	8175	3,8	3,6	3,9
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka arbete i denna verksamhet oavsett etnisk tillhörighet	8175	3,8	3,6	3,9
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar oavsett etnisk tillhörighet	8175	3,7	3,4	3,8
Försvarsmakten har ett tydligt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett personers etniska tillhörighet	8175	3,8	3,6	3,8
Försvarsmakten tillämpar sitt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett personers etniska tillhörighet	8175	3,6	3,4	3,7
Försvarsmakten gör ett bra jobb med avseende på hur medarbetare bemöts och ges arbetsuppgifter oavsett personers etniska tillhörighet	8175	3,6	3,4	3,7

De genomgående positiva svaren kan även innebära att man inte har så många som upplevs ha annan etnisk bakgrund. Här finns också den faktorn att om man känner en person väldigt nära så kan etnisk bakgrund ha en tendens att falla bort, att bli mindre viktigt. De som upplevt kränkning på grund av etnicitet är dock mindre nöjda, då man ansett att man fått ett mer ljummet bemötande. Skalan var här ”Stämmer inte alls” (1) till ”Stämmer helt” (5). Medelvärden mellan 2, 0 och 2,5 innebär således att man svarat att det ”stämmer till liten del” respektive ”varken eller”.

Som framgår av tabell 11 anser sig 104 personer (1,2 %) kränkta på grund av etnisk tillhörighet. 348 personer har valt att inte svara. Här är upplevelsen av kränkning relativt lika fördelad mellan kvinnor (0,9 procent) och män (1,3 procent).

Tabell 11: Frekvensanalys av upplevd kränkning på grund av etnicitet i det egna arbetet

			Frekvens	Procent
Man	Antal	Nej	6303	95,1
		Ja	87	1,3
		Total	6390	96,4
	Saknas	System	240	3,6
		Total	6630	100
Kvinna	Antal	Nej	1764	93,4
		Ja	17	0,9
		Total	1781	94,3
	Saknas	System	108	5,7
		Total	1889	100

Hur stor den potentiella gruppen är som skulle kunna uppfatta att de kränks på grund av annan etnicitet går inte att säga eftersom den svenska personuppgiftslagen inte tillåter att man ställer frågor om bakgrund relaterat till etnicitet.

Tabell 12: Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av etnicitet

	Medelv	Kvinnor	Män	
När jag upplevde kränkning på grund av etnisk tillhörighet fick jag stöd av mina medarbetare	99	2,5	2,4	2,5
När jag upplevde kränkning på grund av etnisk tillhörighet fick jag stöd från chef	99	2,3	2,4	2,3
När jag upplevde kränkning på grund av etnisk tillhörighet fick jag stöd från min kontaktperson/ rådgivare	96	2,0	2,2	2,0
När jag upplevde kränkning på grund av etnisk tillhörighet fick jag stöd från Försvarshälsan	96	2,0	2,4	2,0
När jag upplevde kränkning på grund av etnisk tillhörighet upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera det professionellt	96	2,2	2,8	2,1

Här kan man notera att genomsnittsvärdet för stöd från Försvarshälsan vid upplevelse av kränkning av kön fick relativt låga siffror (medelvärde 2,3, medianvärde 3), men ännu lägre när det handlar om upplevelse av kränkning på grund av etnicitet (medelvärde, 2,01, medianvärde 1). Detta kan antyda att medarbetarna har dålig information om vilket stöd som man kan få av Försvarshälsan.

Tabell 13 återger hur man uppfattat organisationens stöd när man upplevt att andra personer kränkts på grund av etnicitet. Som framgår får det organisatoriska stödet i stort sett samma genomsnittsvärden jämfört med upplevelsen av kränkningar relaterat till kön.

Tabell 13. Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av etnicitet

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av etnisk tillhörighet fick denna stöd av sina medarbetare	315	3,0	2,9	3,0
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av etnisk tillhörighet fick denna stöd från sin chef	311	2,9	2,8	2,9
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av etnisk tillhörighet upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera det professionellt	308	2,7	2,6	2,7
Jag tycker att Försvarsmakten gör tillräckligt för att hantera kränkning på grund av etnisk tillhörighet	312	2,6	2,5	2,7

316 (3,7 procent) har angett att de upplevt att andra har blivit kränkta på grund av etnisk bakgrund (3,8 procent män och 3,3 procent kvinnor). 371 personer har valt att inte svara. Hur tycker andra att man tar hand om de som blir utsatta? Siffrorna är något bättre och medarbetarna vinner återigen.

Diskrimineringsgrund ålder

Den tredje diskrimineringsgrunden avser ålder som definieras som ”uppnådd livslängd”. Som framgår av svaren på denna fråga tycker de svarande att ålder hanteras något bättre än ”varken eller”. Det genomgående medianvärdet är 3. Medelvärdet för män är 3,12 och medelvärdet för kvinnor är något högre, 3,28. Jämfört med andra diskrimineringsgrunder har därmed ålder ett något lägre värde. Som framkommer av tabell 14 är det även en diskrimineringsgrund som är mer förekommande än de övriga.

Tabell 14: Frekvensanalys av upplevd kränkning på grund av ålder i det egna arbetet

	Frequency	Percent	Valid percent
Nej	6997	82	86,2
Ja	1119	13,1	13,8
Total	8116	95,1	100
Missing	419	4,9	
Total	8535	100	

1119 personer, eller 13,1 procent av de som svarat på denna fråga anger att de upplevt kränkning på grund av ålder. Här är det några fler som valt att inte svara, 4,9 procent eller 419 personer. Medelvärdet för upplevd kränkning på grund av ålder är väldigt lika på kvinnor (1,10) och män (1,15). 14,3 procent av männen och 8,9 procent av kvinnorna anger detta som upplevd kränkning. Siffrorna fördelat på åldersgrupp visar att 13,9 procent i gruppen födda 1964 och äldre upplevt kränkning på grund av ålder, jämfört med 10,8 procent i gruppen födda 1965 till 1974 och 14,6 procent i gruppen födda 1975 och senare.

Tabell 15: Egen uppfattning om Försvarsmakten och ålder

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
I Försvarsmakten utgör ålder inget hinder för att utföra arbetsuppgifterna	8119	3,2	3,3	3,1
I Försvarsmakten nyttjas personers kompetens på ett bra sätt oavsett ålder	8119	3,2	3,3	3,2
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka arbete i denna verksamhet oavsett ålder	8119	2,8	2,9	2,7
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar oavsett ålder	8119	2,9	3,0	2,9
Försvarsmakten har ett tydligt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett ålder	8119	3,1	3,2	3,1
Försvarsmakten tillämpar sitt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett personers ålder	8119	3,0	3,1	3,0
Försvarsmakten gör ett bra jobb med avseende på hur medarbetare bemöts och ges arbetsuppgifter oavsett deras ålder	8119	3,0	3,1	3,0

Tillsammans med uppfattningarna om Försvarsmakten och funktionshinder är uppfattningarna om Försvarsmakten och ålder de som får lägst medelvärde. Det finns således en tendens att man uppfattar att ålder kan innebära ett hinder att utföra arbetsgifter, att ens kompetens utnyttjas otydligt i relation till ålder, att personer inte uppmannas söka arbete inom Försvarsmakten, att regelverket blir mindre tydligt och utnyttjas mindre bra beroende på vilken ålder som man tillhör. Som framkommit i de öppna svarsalternativen är upplevelsen av kränkningar på grund av ålder relaterade både till yngre personer och äldre personer.

Tabell 16: Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av ålder

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
När jag upplevde kränkning på grund av ålder fick jag stöd av mina medarbetare	1108	2,8	2,8	2,8
När jag upplevde kränkning på grund av ålder fick jag stöd från min chef	1104	2,3	2,3	2,3
När jag upplevde kränkning på grund av ålder fick jag stöd från min kontaktperson/rådgivare	1096	2,1	2,3	2,1
När jag upplevde kränkning på grund av ålder fick jag stöd från Försvarshälsan	1097	2,1	2,2	2,0
När jag upplevde kränkning på grund av ålder upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	1102	2,0	2,3	1,9

Försvarshälsan och professionell hantering får här återigen låga värden och skulle med andra ord ha mycket att tjäna på att göra synliga insatser. Omgivningen anger att de upplevt att 1754 personer (20,6 procent) blivit kränkta. Jämfört med övriga diskrimineringsgrunder är talet lågt i förhållande till hur många som anger sig själva anger sig kränkta till ålder (som ovan angavs till 13,1 procent). Det förefaller således som att kränkningar på grund av ålder är tydliga för omgivningen.

Medelvärden är något högre för män som upplevt att andra blivit kränkta på grund av ålder (1,24) jämfört med kvinnor som har medelvärde (1,14), eller 22,6 procent bland männen och 13,4 procent bland kvinnorna som upplever att annan blir kränkt på grund av ålder. En slutsats som kan dras av detta är att det verkar mer accepterat att ha ålder som utslagsfaktor än till exempel kön eller etnisk tillhörighet. Kränkning på grund av ålder verkar också vara något som fler män än kvinnor upplever.

Fördelat på åldersgrupper har 20,7 procent av anställda födda 1964 och tidigare upplevt att medarbetare kränkts på grund av ålder, 22, 1 procent av dem i gruppen födda 1965 till 1974 respektive 18 procent bland de som fötts 1975 och senare. Här kan man således notera att den grupp som upplever minst kränkningar på grund av ålder, de födda 1965 till 1974, samtidigt är de som anger att de mest noterar det i sin omgivning.

Tabell 17. Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av ålder

	Antal		Kvinnor	Män
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av ålder fick denna stöd av sina medarbetare	1742	3,1	3,1	3,1
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av ålder fick denna stöd från sin chef	1740	2,5	2,4	2,5
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av ålder upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	1731	2,2	2,4	2,2
Jag tycker Försvarsmakten gör tillräckligt för att hantera kränkning på grund av ålder	1740	2,1	2,2	2,1

Som framgår av ovanstående tabell får medarbetarna höga värden men professionellt hanterande inom Försvarsmakten respektive den allmänna hanteringen av kränkningar relaterat till ålder får låga värden.

När svaren fördelas på civilanställda och officerare/specialist-officerare är fördelningen 11,4 procent som upplevt kränkning på grund av ålder (civilanställda) jämfört med 27,7 procent bland officerare/specialistofficerare. Upplevelse av diskriminering på grund av ålder är således vanligare bland officerare/specialistofficerare.

Tabell 18: Upplevelse av andras kränkning på grund av ålder uppdelade på civilanställd/officer

Vilken kategori tillhör du av följande?			Frequency	Percent	Antal Percent	Cumulative Percent
Civilanställd	Antal	Nej	3078	83,1	88,0	88,0
		Ja	421	11,4	12,0	100,0
		Total	3499	94,4	100,0	
	Saknas	System	206	5,6		
		Total	3705	100,0		
Officer/Specialistofficer	Antal	Nej	3268	68,2	71,1	71,1
		Ja	1327	27,7	28,9	100,0
		Total	4595	95,9	100,0	
	Saknas	System	194	4,1		
		Total	4789	100,0		
Kadett	Antal	Nej	3	50,0	60,0	60,0
		Ja	2	33,3	40,0	100,0
		Total	5	83,3	100,0	
	Saknas	System	1	16,7		
		Total	6	100,0		
Sjöman/soldat	Antal	Nej	6	50,0	66,7	66,7
		Ja	3	25,0	33,3	100,0
		Total	9	75,0	100,0	
	Saknas	System	3	25,0		
		Total	12	100,0		

Möjligen är svarsfördelningen vid kränkningar av ålder ett uttryck för att Försvarsmakten innefattar många fysiskt krävande uppgifter. Inom Försvarsmakten står man inför en situation där den utrustning som används har blivit tyngre, och kräver mer av de anställda. En annan aspekt på ålder som är specifik för Försvarsmakten är att man inte är tillåten att behålla vissa arbetsuppgifter efter viss ålder (till exempel inom flyget). Om man vid uppnådd ålder inte upplever sig stöttad på ett bra sätt, men känner sig lika pigg som tidigare vad gäller att hantera uppgifterna eller inte har förstått anledningarna till att man tas bort från de aktuella uppgifterna, kan det vara aspekter som ger upplevelse av kränkning.

Diskrimineringsgrund religion eller annan trosuppfattning

Den fjärde diskrimineringsgrunden rörande religion eller annan trosuppfattning ges ingen specifik definition i Diskrimineringslagen. Nedanstående tabell belyser den allmänna uppfattningen kring hur Försvarsmakten förhåller sig i olika aspekter rörande bemötande och hantering av religion eller trosuppfattning.

Tabell 19: Egen uppfattning om Försvarsmakten och religion eller trosuppfattning

	Antal	Kvinnor	Män	
1. I Försvarsmakten utgör religion eller trosuppfattning inget hinder för att utföra arbetsuppgifterna	8058	3,8	3,6	3,8
2. I Försvarsmakten nyttjas personers kompetens på ett bra sätt oavsett religion eller trosuppfattning	8058	3,8	3,6	3,8
3. Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka arbete i denna verksamhet oavsett personens religion eller trosuppfattning	8058	3,7	3,5	3,7
4. Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar oavsett religion eller trosuppfattning	8058	3,6	3,4	3,7
5. Försvarsmakten har ett tydligt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett personers religion eller trosuppfattning	8058	3,7	3,6	3,7
6. Försvarsmakten tillämpar sitt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett religion eller trosuppfattning	8058	3,6	3,4	3,6
7. Försvarsmakten gör ett bra jobb med avseende på hur medarbetare bemöts och ges arbetsuppgifter oavsett personers religion eller trosuppfattning	8058	3,6	3,4	3,6

Här är Försvarsmakten enligt svaren ganska bra. Alternativ 1, 2, 3, och 5 ovan får medianvärde 4, det vill säga ”stämmer till stor del” som genomsnittligt svar. Av frekvensanalysen för upplevd kränkning på grund av religion eller trosuppfattning framgår att det är totalt 71 personer (0,8) som angett att de upplevt sig kränkta (0,9 procent män och 0,6 procent kvinnor). Det är därmed den diskrimineringsgrund som har näst minst upplevelser av kränkning.

Tabell 20. Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av religion eller trosuppfattning.

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
När jag upplevde kränkning på grund av religion eller trosuppfattning fick jag stöd av mina medarbetare	70	2,5	2,3	2,6
När jag upplevde kränkning på grund av religion eller trosuppfattning fick jag stöd från min	70	2,4	2,6	2,3
När jag upplevde kränkning på grund av religion eller trosuppfattning fick jag stöd från min kontaktperson/rådgivare	70	2,2	3,2	2,1
När jag upplevde kränkning på grund av religion eller trosuppfattning fick jag stöd från Försvarshälsan	70	2,1	2,7	2,0
När jag upplevde kränkning på grund av religion eller trosuppfattning upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	70	2,2	2,8	2,1

De som upplevt kränkning på grund av religion eller trostillhörighet upplevde liksom i diskrimineringsgrunderna etnicitet och ålder att stödet från den omgivande organisationen var mindre bra. Återigen framstår Försvarshälsans arbete som obekant för de som svarar.

134 (1,6%) anger att de upplevt att andra blivit kränkta på grund av religion eller annan trosuppfattning (1,7 procent män och 1,1 procent kvinnor). Proportionen 1:2 i egen upplevelse jämfört med upplevelse av andra ligger därmed nära diskrimineringsgrunden funktionshinder (se nedan). Det kan jämföras med proportionen 1:6 för ålder.

Tabell 21: Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av religion eller trosuppfattning.

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av religion eller trosuppfattning fick denna stöd av sina medarbetare	133	2,6	2,1	2,7
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av religion eller trosuppfattning fick denna stöd från sin chef	133	2,3	2,2	2,3
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av religion eller trosuppfattning upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	133	2,2	2,2	2,2
Jag tycker att Försvarsmakten gör tillräckligt för att hantera kränkning på grund av religion eller trosuppfattning	132	2,22	2,2	2,2

Även vid upplevelsen av andras kränkning uppfattas stödet från medarbetare och den omgivande organisationen som dåligt. Eftersom denna diskrimineringsgrund är relativt dåligt utforskad kan det vara svårt att se om det finns specifika förfaranden inom Försvarsmakten som ger upphov till upplevelsen som kränkt. Fall som tagits upp i domstol som relaterar till kränkning på grund av religion eller trosuppfattning har till exempel berört personer som önskat bära religiös klädsel vid tjänsteutövning. Detta har då kolliderat med den föreskrivna uniformen (Eriksson-Zetterquist och Styhre, 2007). Huruvida sådana fall finns inom Försvarsmakten är inte känt för oss. En kränkning som omnämnts och som kan vara potentiell kommer av maten som erbjuds vid fältövningar. Mycket av den färdigmat som används vid fältarbete innehåller fläskkött. Möjligen kan detta lösas genom att erbjuda fullvärdiga alternativa rätter. Det ska dock noteras att det är en relativt outforskad diskrimineringsgrund och där aspekter av vad som ingår således är obekant.

Diskrimineringsgrund sexuell läggning

Diskrimineringsgrund sexuell läggning definieras som homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. I praktiken är lagstiftningen således öppen för en rad olika situationer där upplevelse av kränkning kan förekomma. Jämfört med de föregående diskrimineringsgrunderna framkommer i denna fråga att detta är något som Försvarsmakten hanterar relativt väl. Här är höga värden på allt. Sexuell läggning utgör inget hinder för att utföra arbetsuppgifter, det finns ett tydligt regelverk, och man bemöter medarbetare på bra sätt relaterat till dessa frågor.

Tabell 22: Egen uppfattning om Försvarsmakten och sexuell läggning

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
I Försvarsmakten utgör sexuell läggning inget hinder för att utföra arbetsuppgifterna	8026	3.9	3.8	4.0
I Försvarsmakten nyttjas personers kompetens på ett bra sätt oavsett sexuell läggning	8026	3.9	3.7	3.9
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka arbete i denna verksamhet oavsett personens sexuella läggning	8026	3.8	3.6	3.8
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar oavsett personens sexuella läggning	8026	3.7	3.5	3.7
Försvarsmakten har ett tydligt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett personers sexuella läggning	8026	3.9	3.7	3.9
Försvarsmakten tillämpar sitt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett sexuell läggning	8026	3.7	3.5	3.7
Försvarsmakten gör ett bra jobb med avseende på hur medarbetare bemöts och ges arbetsuppgifter oavsett personers sexuella läggning	8026	3.7	3.5	3.7

Som framgår av frekvensanalysen (tabell 23) är det 76 personer (0,9 procent) som anser sig blivit kränkta på grund av sexuell läggning.

Tabell 23: Frekvensanalys av upplevd kränkning på grund av sexuell läggning i det egna arbetet

	Frequency	Percent	Valid percent
Nej	7949	93,1	99,1
Ja	76	0,9	0,9
Total	8025	94	100
Missing	510	6	
Total	8535	100	

Av dessa är 1,0 procent (63 personer av de svarande) män respektive 0,7 procent (13 personer av de svarande kvinnor. 494 personer valde att inte besvara frågan om de i sitt arbete upplevt kränkning på grund av sexuell läggning.

Här anses det sämre med hur Försvarsmakten tar hand om dessa frågor (se tabell 24 nedan). Medianen är 1 på kontaktperson, försvarshälsa och professionellt omhändertagande.

Tabell 24. Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av sexuell läggning

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
När jag upplevde kränkning på grund av sexuell läggning fick jag stöd av mina medarbetare	71	2,2	2,0	2,2
När jag upplevde kränkning på grund av sexuell läggning fick jag stöd från min chef	71	2,1	1,9	2,2
När jag upplevde kränkning på grund av sexuell läggning fick jag stöd från min kontaktperson/ rådgivare	70	1,9	2,3	1,9
När jag upplevde kränkning på grund av sexuell läggning fick jag stöd från Försvarshälsan	70	1,9	2,3	1,8
När jag upplevde kränkning på grund av sexuell läggning upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	70	1,8	1,8	1,8

Detta är en variabel som fler känner till, närmare bestämt 454 personer, uppdelat i 5,6 procent av männen respektive 4,3 procent av kvinnorna, har upplevt att någon i omgivningen blivit kränkt på grund av sexuell läggning. 519 har valt att inte besvara frågan.

Tabell 25. Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av sexuell läggning.

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av sexuell läggning fick denna stöd av sina medarbetare	451	2,8	1,0	1,1
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av sexuell läggning fick denna stöd från sin chef	450	2,6	2,8	2,8
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av sexuell läggning upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	449	2,5	2,4	2,7
Jag tycker Försvarsmakten gör tillräckligt för att hantera kränkning på grund av sexuell läggning	450	2,7	2,3	2,5

Sammantaget kan svarsfördelningen i denna fråga tolkas som att man är medveten om att någon i omgivningen uttrycker en annan sexuell läggning och även är vaksam på hur det hanteras av organisation och andra kollegor. Omgivningens stöd får låga värden, även om medelvärdet antyder att man inte har någon direkt åsikt i frågan.

Diskrimineringsgrund funktionshinder

Definitionen på diskrimineringsgrund funktionshinder är tämligen vid, och avser allt från diabetes och depression till nedsatt hörsel och total förlamning av en kroppsdel. Tabell 26 belyser hur man tycker att Försvarsmakten hanterar dessa frågor i relation till arbetsmöjligheter:

Tabell 26. Egen uppfattning om Försvarsmakten och funktionshinder

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
I Försvarsmakten utgör funktionshinder inget hinder för att utföra arbetsuppgifterna	7992	2,8	3,0	2,7
I Försvarsmakten nyttjas personers kompetens på ett bra sätt oavsett funktionshinder	7992	3,3	3,2	3,3
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka arbete i denna verksamhet oavsett personens funktionshinder	7992	2,8	2,9	2,8
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar oavsett personens funktionshinder	7992	3,0	3,0	3,0
Försvarsmakten har ett tydligt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett personers funktionshinder	7992	3,3	3,3	3,3
Försvarsmakten tillämpar sitt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett funktionshinder	7992	3,2	3,1	3,2
Försvarsmakten gör ett bra jobb med avseende på hur medarbetare bemöts och ges arbetsuppgifter oavsett funktionshinder	7992	3,2	3,1	3,2

Det är inga direkt slående siffror förutom regelverk och möjlighet att nyttja personers kompetens som fått ett något högre medelvärde.

331 personer (3,9 procent) anger att de upplever sig kränkta på grund av funktionshinder. Det är således en ganska hög andel som anger sig diskriminerade, 3,7 procent av männen och 4,7 procent av kvinnorna har upplevt denna kränkning. 548 personer har inte besvarat frågan (se tabell 27).

Tabell 27: Frekvensanalys av upplevd kränkning på grund av funktionshinder i det egna arbetet

	Frequency	Percent	Valid percent
Nej	7656	89,7	95,9
Ja	331	3,9	4,1
Total	7987	93,6	100
Missing	548	6,4	
Total	8535	100	

Som framgår av tabell 28 har 598 personer (7 procent) angett att de upplevt att andra blivit kränkta på grund av funktionshinder, 6,9 procent män och 7,3 procent kvinnor. 550 har inte besvarat frågan. Upplevelsen av andras kränkning vid funktionshinder framstår med andra ord tämligen accepterat att man använder det som sorteringsgrund av personer. Man reagerar till exempel inte i samma utsträckning som när personer blir kränkta på grund av sexuell läggning.

Fördelat på åldersgrupper är fördelningen följande: 2,5 procent av dem som är födda 1975 och senare har upplevt kränkning på grund av funktionshinder, 4,0 % i gruppen födda 1965 till 1974 och 4,3 % av de som är födda 1964 och tidigare.

Tabell 28: Frekvensanalys av upplevelse av att medarbetare/kollegor blivit kränkta på grund av funktionshinder

	Frequency	Percent	Valid percent
Nej	7387	86,5	92,5
Ja	598	7	7,5
Total	7985	93,6	100
Missing	550	6,4	
Total	8535	100	

Liksom i tidigare förfrågningar av det upplevda stödet vid kränkningar återkommer mönstret. Som framkommer av tabell 29 anges medarbetarna som gott stöd, medan Försvarshälsa och professionellt omhändertagande är dåligt. 5,1 procent av de som är födda 1975 eller senare har upplevt att medarbetare/kollegor kränkts på grund av funktionshinder, respektive 7,1 procent av de födda i gruppen 1965 till 1974, samt 7,7 procent av de födda 1964 och tidigare.

Tabell 29. Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av funktionshinder

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
När jag upplevde kränkning på grund av funktionshinder fick jag stöd av mina medarbetare	327	2,8	3,0	2,8
När jag upplevde kränkning på grund av funktionshinder fick jag stöd från min chef	326	2,3	2,2	2,3
När jag upplevde kränkning på grund av funktionshinder fick jag stöd från min kontaktperson/rådgivare	323	2,2	2,5	2,1
När jag upplevde kränkning på grund av funktionshinder fick jag stöd från Försvarshälsan	323	2,5	2,8	2,3
När jag upplevde kränkning på grund av funktionshinder upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	324	1,9	2,1	1,9

Eftersom kränkning av funktionshinder inte väcker samma uppmärksamhet som andra typer av kränkningar blir upplevelsen av organisationens stöd intressant att jämföra med andra grunder. Upplever omgivningen av personer med funktionshinder får bra eller dåligt stöd, jämförelsevis?

Tabell 30. Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av funktionshinder.

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av funktionshinder fick denna stöd av sina medarbetare	596	3,2	3,0	3,2
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av funktionshinder fick denna stöd från sin chef	596	2,6	2,6	2,6
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av funktionshinder upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	593	2,2	2,3	2,1
Jag tycker att Försvarsmakten gör tillräckligt för att hantera kränkning på grund av funktionshinder	595	2,0	2,1	2,0

Även här har man upplevelsen av att medarbetarna stöder, medan det är sämre på övriga kategorier. Det kan noteras att man verkar tycka att Försvarsmakten kan göra mer för att hantera kränkningar på grund av funktionshinder, eftersom det nu är enbart ”stämmer till liten del”.

Detta är en diskrimineringsgrund att ägna särskild uppmärksamhet. Fem procent kommer hem efter insats och vill ha hjälp för att hantera depressioner. Inom Försvarsmakten tror man att det kommer att öka eftersom Försvarsmakten är alltmer inblandad i svåra situationer. Således finns all anledning att säkerställa att personer upplever att de kan få professionellt stöd till exempel vid hemkomst och perioder efter insatser.

Diskrimineringsgrund könsöverskridande identitet eller uttryck

Den sjunde diskrimineringsgrunden är könsöverskridande identitet eller uttryck som definieras med följande ”till exempel att någon identifierar sig som kvinna eller man, eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön”. 30 personer (0,4 procent) anger detta som grund för upplevelse av kränkning, 0,3 procent män och 0,4 procent kvinnor. 587 personer har valt att inte svara på frågan (se tabell 31).

Tabell 31. Frekvensanalys av upplevd kränkning på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck i det egna arbetet

	Frequency	Percent	Valid percent
Nej	7918	92,8	99,6
Ja	30	0,4	0,4
Total	7948	93,1	100
Missing	587	6,9	
Total	8535	100	

När dessa siffror jämförs med omgivningens upplevelse framkommer att även om det är få som upplever egen kränkning, förefaller det som att många uppfattar det när det väl sker. 141 personer eller 1,7 procent anger att de har upplevt att medarbetare/kollegor kränkts på grund av könsöverskridande uttryck eller identitet.

Här återfinns relativt höga värden kring hur denna diskrimineringsgrund hanteras i arbetet, det är alltså något som man tycker att Försvarsmakten hanterat ganska bra.

Tabell 32. Egen uppfattning om Försvarsmakten och könsöverskridande identitet eller uttryck

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
Försvarsmakten utgör könsöverskridande identitet inget hinder för att utföra arbetsuppgifterna	7950	3,4	3,2	3,4
Försvarsmakten nyttjas personers kompetens på ett bra sätt oavsett uttryck för könsöverskridande identitet	7950	3,4	3,2	3,4
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka arbete i denna verksamhet oavsett personers uttryck för könsöverskridande identitet	7950	3,3	3,1	3,3
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar oavsett uttryck för könsöverskridande identitet	7950	3,3	3,1	3,3
Försvarsmakten har ett tydligt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett personers uttryck för könsöverskridande identitet	7950	3,5	3,3	3,5
Försvarsmakten tillämpar sitt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen skall bevakas oavsett personers uttryck för könsöverskridande identitet	7949	3,3	3,2	3,4
Försvarsmakten gör ett bra jobb med avseende på hur medarbetare bemöts och ges arbetsuppgifter oavsett personers uttryck för könsöverskridande identitet	7949	3,3	3,2	3,3

De som upplevt kränkning på grund av könsöverskridande uttryck eller identitet upplever liksom övriga som upplevt kränkningar att det organisatoriska stödet brister. Som framgår av tabell 33 upplever man att medarbetarna stöder i dessa situationer medan övriga får medianvärde 2.

Tabell 33. Stöd när jag i mitt arbete upplevt kränkning på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
När jag upplevde kränkning på grund av könsöverskridande identitet fick jag stöd av mina medarbetare	30	2.5	2.1	2.7
När jag upplevde kränkning på grund av könsöverskridande identitet fick jag stöd från chef	30	2.1	1.9	2.2
När jag upplevde kränkning på grund av könsöverskridande identitet fick jag stöd från min kontaktperson/rådgivare	30	2.1	1.7	2.2
När jag upplevde kränkning på grund av könsöverskridande identitet fick jag stöd från Försvarshälsan	30	2.1	2.3	2.1
När jag upplevde kränkning på grund av könsöverskridande identitet upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	30	2.1	2.1	2.1

141 personer (1,7%) anger att de upplevt att andra har kränkts, 1,6 procent män och 2,0 procent kvinnor. Här är det hela 6,9 procent eller 589 personer som valt att inte besvara frågan. I både egen och upplevelse av andras kränkning är medelvärdet för kvinnor lika.

Tabell 34. Frekvensanalys av upplevd kränkning bland medarbetare/kollegor på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck

	Frequency	Percent	Valid percent
Nej	7805	91,4	98,2
Ja	141	1,7	1,8
Total	7946	93,1	100
Missing	589	6,9	
Total	8535	100	

Som framgår av tabell 34 ser sig medarbetarna som duktiga att hantera dessa frågor, medan övriga stödfunktioner får sämre värden.

Tabell 35. Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av könsöverskridande identitet.

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
När jag upplevde kränkning av annan person på grund av uttryck för könsöverskridande identitet fick denna stöd av sina medarbetare	140	2.6	2.5	2.7
När jag upplevde kränkning av annan person på grund av uttryck för könsöverskridande identitet fick denna stöd från sin chef	138	2.5	2.5	2.5
När jag upplevde kränkning av annan person på grund av uttryck för könsöverskridande identitet upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	139	2.4	2.4	2.4
Jag tycker Försvarsmakten gör tillräckligt för att hantera kränkning på grund av uttryck för könsöverskridande identitet	139	2.5	2.4	2.5

Här skulle man kunna tänka sig att könsöverskridande uttryck lättare uppfattas bland män än bland kvinnor då det är mer påfallande med en man som tar på sig uniformskjol än motsvarande. Rent allmänt har kvinnor inom Försvarsyркиn svårare att visa sin identitet med hjälp av feminin klädsel eftersom uniformen ofta föreskriver byxor.

Diskrimineringsgrunden ”könsöverskridande identitet eller uttryck” är den sjunde och sista bland diskrimineringsgrunderna. I följande del kommer vi att återge resultaten för frågorna rörande hälsotillstånd, nöjdhet med arbetet samt kännedom om olika centrala dokument.

Diskriminering i relation till upplevelsen av arbetet

De upplevelser av diskriminering som återgetts här, kan ges ytterligare perspektiv genom frågor om hur man bedömer sitt hälsotillstånd, hur man ser på sitt arbete, om man är nöjd med det et cetera. Ett antagande är att om man är nöjd med sitt arbete upplever man möjligen mindre diskriminering och vice versa. Här behövs studier från olika organisationer för att göra jämförelser, och vår studie i en organisation kan således främst användas för att ge en bild av hur man inom Försvarsmakten ser på sitt arbete och sin arbetsplats. Den inledande frågan i denna del var ”Hur bedömer du ditt hälsotillstånd anser sig personer” och som framgår av tabell 36 verkar man i denna organisation må bra. Endast 4,5 procent anser sig må dåligt eller ganska dåligt.

Tabell 36. Bedömning av hälsotillstånd

		Frequency	Percent	Valid percent
Mycket dåligt	1	40	0,5	0,5
	2	321	3,8	4
	3	1490	17,5	18,8
	4	3416	40	43
	5			
Mycket gott		2678	31,4	33,7
Total		7945	93,1	100
Missing		590	6,9	
Total		8535	100	

Att personer upplever sig friska kan möjligen relateras till att det är en organisation där tre timmars fysisk träning föreskrivs per vecka. Procentfördelningen är i stora drag densamma för civilanställda och officerare. Skillnaden är att 28 procent av de civilanställda och 34 procent av officerarna/specialistofficerarna har svarat att de har ett ”mycket gott” hälsotillstånd, medan 20 procent av de civilanställda och 15,7 procent av officerare/specialistofficerare har angett svarsalternativ 3, det vill säga ”bra”.

Oro för hälsorisker har besvarats med en annan ordning enligt följande 1 Mycket ofta, 2 Ganska sällan, 3 Sällan, 4 Nästan aldrig och 5 Aldrig. Höga värden är således bra i detta fall.

Tabell 37: Hur ofta känner du oro för nedanstående hälsorisker i ditt arbete?

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
Hög arbetsbelastning	7937	2,6	2,6	2,6
Konflikter	7937	3,3	3,2	3,3
Dålig arbetsledning	7937	2,8	2,8	2,9
Belastningsergonomiska, t ex tunga lyft, svåra arbetsställningar, monotona rörelser	7937	3,6	3,6	3,6
Farliga ämnen (t ex syra), fysikaliska (t ex strålning) eller biologiska (t ex blodsmitta)	7937	4,1	4,5	4,0
Fysiska, t ex buller, damm, lukt, fukt, torr luft	7937	3,3	3,5	3,2
Annat	7937	3,6	3,8	3,6

Som framgår av ovanstående tabell är man minst orolig för att utsättas för farliga ämnen, mest orolig för hög arbetsbelastning. Detta stämmer även med svaren i frågan som ställdes inledningsvis om oro relaterad till arbetsplatsen och arbetet. Den huvudsakliga oron där var relaterad till ledning och organisering, respektive besparingar och effekter (se tidigare beskrivning).

Nöjdhet med enhet där man arbetar?

Även för frågan hur nöjd man är med den enhet där man arbetar följer en annan svarsordning än de tidigare, från 1 Mycket nöjd, 2, Ganska Nöjd, 3, Inte särskilt nöjd, 4, Inte alls nöjd, och 5, Ingen uppfattning. Också här innebär lågt antal att det är ganska bra

Tabell 38. Hur nöjd är du med den enhet där du arbetar i följande avseenden?

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
Ledningens arbete	7929	2,4	2,5	2,4
Organisationen	7929	2,6	2,5	2,6
Kompetensutvecklingen	7929	2,6	2,6	2,6
Samverkan med samhället	7929	2,9	3,1	2,8
Internationella kontakter	7929	2,8	3,3	2,7

Som framgår ligger majoriteten mellan ”ganska nöjd” och ”inte särskilt nöjd”. Det är värt att notera att kvinnor anger sig mer nöjda med sin enhet än vad män anger sig vara.

Den sista frågan med fasta alternativ behandlade upplevelsen av Försvarsmaktens nytta och effektivitet jämfört med den egna enhetens nytta och effektivitet. Även här var skalan från positivt till negativt, mer specifikt 1 ”Mycket stor/hög” till 5 ”Mycket liten/låg”.

Tabell 39. Hur bedömer du följande?

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
Försvarsmaktens samlade samhällsnytta	7915	2,4	2,3	2,4
Försvarsmaktens samlade effektivitet	7915	3,0	2,9	3,1
Försvarsmaktens samlade meningsfullhet	7915	2,4	2,4	2,4
Den egna enhetens samhällsnytta	7915	2,6	2,6	2,5
Den egna enhetens effektivitet	7915	2,4	2,5	2,4
Den egna enhetens meningsfullhet	7915	2,2	2,3	2,1

Här kan man notera att effektiviteten ses som ”måttlig” medan man i andra aspekter anser sig verka inom en relativt nyttig myndighet.

Sammantaget tycker de som svarat på enkäten att de mår bra, de är inte direkt oroliga för att utsättas för risker och de är relativt nöjda med sin enhet. Försvarsmakten framstår med andra ord som en ganska bra arbetsgivare, sett ur dessa frågor.

Svar på öppna frågor

Innan vi gör en mer fördjupad analys är det på sin plats med en sammanfattning av svaren från de öppna svarsalternativen. Enkäten avslutades med två öppna svarsalternativ, där den första frågan lød: ”Om du har upplevt kränkning får du gärna beskriva i vilket sammanhang och var det hände”. 82 personer valde att svara på detta. Huvudsakligen rörde kommentarerna till denna fråga kränkning på grund

av ålder, kränkning på grund av kön, kränkningar relaterade till ledarskap och organisering av arbetsplatsen, kränkningar som civil anställd i relation till officerare, samt funktionshinder. De *platser* som angavs där kränkningar ägt rum var ”’plumpa’ uttryck i fikarummet”, ”allmän nedsättande ton mot socialdemokrater, vänster och miljöpartister både i ”fikarum” och genomgångar”, respektive ”en kvinnlig kollega erbjöds sex av en annan tredje kollega i samband med en julfest”. Kränkningar kan således både relatera till diskrimineringsgrunderna och till andra aspekter, till exempel politisk orientering.

Avseende kränkningar relaterade till funktionshinder nämnde en svarande att vederbörande utsatts för ”mobbing, utfrysning, påhittade arbetsuppgifter samt oplacering på grund av sjukdomen alkoholism”. En annan person nämnde ett fall där en arbetsledare blivit arg på en kollega som skulle på läkarbehandling för kronisk reumatism. Arbetsledaren menade att det kunde göras på fritiden snarare än under arbetstid.

Den andra frågan var mer allmän och efterlyste reflektioner och kommentarer kring enkäten och ämnet som sådant. En hel del av kommentarerna rörde ledning och organisering av arbetet. Här återfanns kommentarer om lönesättning där någon upplevt kränkning, ”allting som har med förslag på organisationen/arbetsplatsen, kompetensutveckling och andra saker som kan ledningen ’extra jobb’. Då vill de inte höra eller engagera sig och man ser mer eller mindre aldrig resultat.” En person angav kränkning i form av anklagelse för att inte sköta sitt arbete på grund av fackliga uppdrag. Enligt vederbörande har chefer dålig utbildning i lagar och regler som Förtroendemannalagen och Arbetsmiljölagen. Till denna del kan även nämnas civila som angav att de upplevde sig åsidosatta då de inte fick gehör i vissa situationer eller då karriärspår var stängda för dem.

Några kommentarer rörde kränkningar relaterade till etnicitet, sexualitet respektive religion. ”Allt jag kan säga är att bland vissa så känner jag mig som en ovälkommen invandrare då vissa inte hälsar tillbaka när man hälsar på dem och detta leder till en dålig stämning på jobbet.” Den religiösa kränkningen var ”att behöva vara med om kristna gudstjänster vid olika ceremonier som examen och övningar”. Kränkningen relaterad till sexualitet var ”att som heterosexuell nästan monogam man ständigt pådyvlas andra sexuella läggning och debatten kring detta/dessa. Jag tvingar inte på någon min sexuella läggning och förväntar mig samma behandling tillbaka.”

Som exemplen visar kan kränkningar både komma av att man känner sig ovälkommen som person med annan etnisk bakgrund, men även för att man tvingas in i andra sammanhang där man får ta del av religiösa ceremonier eller information om sexuell orientering som man inte tycker sig själv vara berörd av. Vidare förtydligar svaren på de öppna frågorna att upplevelsen av kränkning på grund av ålder, är något som fördelas både bland yngre som inte anser sig bli lyssnade på eller få befordringsmöjligheter, och även bland äldre som känner sig åsidosatta trots omfattande erfarenheter. Åsidosättandet kan vara både att bli bortglömd i vardagen eller att inte bli aktuell för befordran eller löneyft.

Upplevelsen av kränkning är med andra ord inte begränsad till diskrimineringsgrunderna utan sträcker sig bortom det. I vårt fokus ligger dock frågor relaterade till diskrimineringslagstiftningen.

Analys av kränkningar

Här ska vi diskutera våra resultat ytterligare, framför allt med utgångspunkt i hur upplevelsen av olika kränkningar samverkar eller, om så är fallet, krockar med varandra. Vägledande för denna del är att således att söka efter intersektioner i materialet (Collins, 1998; 1999). Frågor som genomgående undersökts är om en viss diskrimineringsgrund domineras av någon aspekt av genus, ålder, funktionshinder, eller civilanställd/officer.

En inledande fråga rör upplevelsen av det stöd som man upplever sig få av organisationen. Vi har undersökt hur det kan relateras till de olika diskrimineringsgrunderna, och även hur det kan relateras till i vilken del man skaffat sig förutsättningar i form av kännedom om stödmöjligheter.

Kännedom om dokument och upplevelse av nytta

I tidigare frågor har vi undersökt vilket stöd man upplevt sig få av organisationen. För att kunna jämföra upplevelsen av stöd för olika diskrimineringsgrunder utformades ett så kallat stödindex. Som framgår av tabell 40 kommer det upplevda stödet vid diskriminering som man själv uppfattat, först och främst från medarbetarna. Detta gäller alla diskrimineringsgrunder. Minst stöd anser man sig få vid upplevelse av diskriminering på grund av sexuell läggning, mest stöd vid diskriminering på grund av kön.

Tabell 40. Egenupplevd diskriminering och upplevt stöd.

Diskrimineringsfaktor	Stödindex ¹			
	Antal	Medarbetare	Organisationen ²	Totalt
Kön	676	51	34	37
Etnicitet	104	38	31	32
Ålder	1119	35	25	27
Religion och tro	71	38	31	32
Sexuell läggning	76	30	24	25
Funktionshinder	331	46	31	34
Könsöverskridande	30	38	28	30
Summa	2407			
Medel		39	29	31

1. Index går från 0--100 där 0 betyder inget stöd och 100 "maximalt" stöd
2. Med organisationen menas stöd från chef, kontaktperson/rådgivare, försvarshälsan, och att Försvarsmakten hanterar frågan professionellt.

Detta kan jämföras med det stöd som man upplever att människor får om de blivit diskriminerade. Även här anser man att medarbetarna gör den största insatsen. Man kan notera att den fortfarande är högst vid upplevelse av att andra diskriminerats på grund av kön, men lägst vid upplevelse av att andra diskriminerats på grund av religion eller annan trosuppfattning. Vid både ålder- och funktionshinder upplever man att medarbetarna ger gott stöd. Organisationen som innefattar chef, kontaktperson/rådgivare, försvarshälsan och professionellt hanterande inom Försvarsmakten får genomgående lägre resultat (se tabell 40).

Tabell 41. Upplevt andra som diskriminerade och det stöd som de fått.

Diskrimineringsfaktor	Andra Antal	Stödindex ¹⁾		
		Medarbetare	Organisationen ²⁾	Totalt
Kön	1704	56	43	46
Etnicitet	316	50	43	45
Ålder	1754	52	32	36
Religion och tro	134	40	31	32
Sexuell läggning	454	46	40	41
Funktionshinder	598	54	32	36
Könsöverskridande	141	41	36	37

1. Index går från 0--100 där 0 betyder inget stöd och 100 "maximalt" stöd
2. Med organisationen menas stöd från chef, kontaktperson/rådgivare, försvarshälsan, och att Försvarsmakten hanterar frågan professionellt.

En del i upplevelsen av det stödet är att man känner till de regelverk som finns. En av enkätens sista frågor undersökte därför hur väl förtrogen man var med fyra listade regelverk som används inom Försvarsmakten för att hantera dessa frågor. Skalan som användes var: 1, Vål förtrogen med, 2, Har sett, 3 Känner inte till. Som framgår i Tabell 42 känner man inte till de olika dokumenten. 73 procent känner till exempel inte till Checklista inför beredning och beslut, Nr 16 100:57374.

Tabell 42. I vilken utsträckning har du tagit del av följande regelverk/dokument?

	Antal	Medelv	Kvinnor	Män
Försvarsmaktens jämställdhetsplan 2009-2011	7924	2,2	2,2	2,2
Försvarsmaktens styrdokument för jämlikhet	7924	2,3	2,3	2,3
Checklista inför beredning och beslut, Nr 16 100:57374	7924	2,8	2,8	2,7
Lokal arbetsmiljöplan	7924	2,1	2,3	2,1

Överlag ger de höga medelvärdena i denna fråga intryck av att man inte läst de olika dokumenten som listas. Det kan således ge en del av förklaringen till varför man upplever dåligt stöd från organisationen i olika diskrimineringsgrunder – man vet helt enkelt inte vad man kan förvänta sig eller var man kan få stöd. Genom att sprida kunskap kring innehållet i dessa, och även informera om det viktiga stöd som medarbetarna upplevs kunna ge, torde Försvarsmakten kunna komma mycket långt med att ge stöd till de medarbetare som upplever diskriminering. Möjligen kan man tänka sig att det optimala är en medarbetare som både ger stöd i den aktuella situationen, och som kan regelverket och på det viset kan hjälpa den som upplevt diskriminering att få adekvat bemötande och hjälp från andra organisatoriska instanser.

Diskriminering – en jämförelse

Som framgått av tidigare beskrivning är ålder en mer förekommande diskriminering än till exempel kön, åtminstone fördelat på hela gruppen anställda. 13,1 procent anger upplevd kränkning på grund av ålder, medan 7,9 procent anger upplevd kränkning på grund av kön. Om gruppen delas upp i kvinnor och män, framkommer att 24,1 procent av kvinnorna upplevt kränkning på grund av kön. I faktiskt antal är fördelningen av egen upplevd diskriminering följande:

Tabell 43. Egenupplevd diskriminering

	Egenupplevd
Kön	676
Etnicitet	104
Ålder	1119
Religion och tro	71
Sexuell läggning	76
Funktionshinder	331
Könsöverskridande	30

Ett fåtal har upplevt diskriminering på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck, några fler har upplevt diskriminering på grund av religion eller annan trostillhörighet, respektive sexuell läggning, ytterligare några på grund av etnicitet och nästan fyra procent anger att de upplevt kränkning på grund av funktionshinder.

Detta kan vidare jämföras med vad som upplevs av andra. Tabell 44 jämför den egna upplevelsen av diskriminering med vad man upplevt att andra utsatts för.

Tabell 44. Jag och andra

	Egenupplevd	Andra	Egenupplevd relativt Andra
Kön	676	1704	2,5
Etnicitet	104	316	3,0
Ålder	1119	1754	1,6
Religion och tro	71	134	1,9
Sexuell läggning	76	454	6,0
Funktionshinder	331	598	1,8
Könsöverskridande	30	141	4,7

Som framgår av denna tabell framstår det tydligt för omgivningen när någon kränks på grund av sexuell läggning, respektive uttryck för könsöverskridande identitet. Omräknat i faktor ger sexuell läggning faktor 6,0 och könsöverskridande identitet faktor 4,7. Kanske kan en delförklaring av det låga antalet för egenupplevd diskriminering vara att personer som väljer att komma ut med annan sexuell läggning, tidigare påverkats av den heteronormativitet som präglar vårt samhälle och våra arbetsplatser. Att bli diskriminerad i form av att kollegor väljer att inte dela omklädningsrum (Skidmore, 2004), att man utesluts ur vissa samtal (Ward & Winstanley, 2004), blir tyvärr inte överraskande, och därmed inte heller upplevt det som diskriminerande.

Kön och etnicitet framstår i jämförelse som tydliga diskrimineringsgrunder då de uppmärksammas av omgivningen. Religion eller annan trosuppfattning som får faktor 1,9 är något som inte upplevts i så stor utsträckning av omgivningen. Jämfört med diskriminering på grund av sexuell läggning, kan man tänka sig att en persons religion eller annan trosuppfattning inte är lika påtaglig för omgivningen.

De låga faktorerna för ålder och funktionshinder, faktor 1,6 respektive faktor 1,8, leder dock tolkningarna åt annat håll. Här kan man tänka sig att omgivningen inte upplever att någon behandlas annorlunda på grund av ålder eller funktionshinder, som en diskriminerande handling. Möjligen anses det rimligt och acceptabelt att yngre/äldre inte får samma gehör i organisationen som andra anställda, att personer med funktionshinder särbehandlas i vissa situationer et cetera. Ytterligare en bidragande förklaring kan vara att ålder och funktionshinder är inskrivet i Försvarsmaktens regelverk i vissa fall. Till exempel kan inte personer med vissa funktionshinder anställas och efter en viss ålder får man till exempel inte inneha en flygande befattning. Detta kan göra framför allt att ålder blir mindre stigmatiserande, då alla vet att viss uppnådd ålder är en förutsättning för att få mer eller mindre omfattande uppdrag. Den gena upplevda diskrimineringen av ålder kan också förklaras av det som tydliggjorts i materialet – alla upplever ålderstillhörighet. I en organisation dominerad av män behöver en person med manlig könsi-

dentitet inte känna sig annorlunda och således kanske inte heller reflektera kring sin genusidentitet och vice versa. Här blir ålder mer tydligt, då det är en kategori som förändras över livet (de los Reyes och Mulinari, 2005).

Fler än två diskrimineringsgrunder

I vårt material återfinns 2407 angivna kränkningar, vilket inte är det samma som antal personer då en person kan uppleva flera kränkningar samtidigt. Detta hade utgjort 10 procent av anställda vilket i så fall skulle närma sig något liknande normalläge, det vill säga en situation då diskriminering drabbar en av tio i organisationen. Det är dock inte fallet här. Vid en jämförelse av hur många som upplevt två diskrimineringsgrunder, framkommer att 680 anger minst två diskrimineringsgrunder. Ytterligare några anger tre men det är svårt att presentera i tabellform. Ingen anger alla sju som diskrimineringsgrund.

Tabell 45. Dubbelt upplevd diskriminering

	Etnicitet	Ålder	Religion	Sexuell lägg.	Funktionshinder	Könsöverskrid.	Summa
Kön	29	175	26	1	20	4	255
Etnicitet		42	26	18	26	1	113
Ålder			34	43	144	6	227
Religion o tro				23	19	0	42
Sexuell läggning					19	10	29
Funktionshinder						14	14
Summa							680

Som framgår av tabell 45 är det 29 personer som anger upplevelse av diskriminering av både kön och etnicitet – närmare trettio procent av de 104 som angett att de upplevt diskriminering på grund av etnicitet. 175 anger upplevelse av diskriminering på grund av kön och ålder. Här skulle det vara intressant att undersöka närmare hur denna intersektion ser ut, är det unga män eller äldre kvinnor eller någon annan fördelning av kön/ålder som har denna upplevelse? 155 anger upplevelse av diskriminering på grund av funktionshinder och ålder. Givet den acceptans som verkar finnas för diskriminering på grund av funktionshinder (se diskussion kring tabell 44) bör det noteras att denna samtidighet förekommer. Upplevelsen av diskriminering på grund av funktionshinder mellan olika åldrar är som nämnts tidigare 2,5 procent för de som är födda 1975 och senare, medan de födda före 1974 ligger på 4,0 procent och mer. Här vet vi dock inte i vilken ålder som den upplevelsen av båda diskrimineringsgrunder är mest framträdande. Samma gäller för upplevelse av diskriminering vid ålder och sexuell läggning, där 43 personer anger båda. Här behövs ytterligare studier för att undersöka i vilken ålder diskriminering av båda grunder är mest förekommande.

En avslutande kommentar rör upplevelsen av diskriminering i relation till hur nöjd man angett sig vara med sitt arbete. Här visade det sig att de som anger diskriminering i jämförelse anger att de är mindre nöjda med arbetet än genomsnit-

tet för sina kollegor. Som framgått av tabell tre angavs nöjdhet till mellan ”ganska nöjd” och ”varken nöjd eller missnöjd”. I allt utom lönen närmade sig svaren, eller som i fallet ”arbetsuppgifter” överskred, ”ganska nöjd”. Tabell 45 är en jämförelse mellan gruppen alla och de som angett någon diskrimineringsgrund.

Tabell 46. Nöjdhet vid upplevd diskriminering

	Alla	Kön	Etnicitet	Ålder	Religion	Sexuell läggning	Funktionshinder	Könsöverskridande
Dina arbetsuppgifter	4,1	3,8	3,7	3,8	3,6	3,8	3,6	3,2
Dina utvecklingsmöjligheter	3,5	3,0	2,8	3,0	2,9	2,8	2,8	2,4
Dina möjligheter att påverka	3,6	3,1	3,1	3,1	2,9	2,9	2,9	2,5
Arbetskamraterna	4,4	4,1	3,9	4,1	3,6	3,8	4,0	3,5
Lönen	3,2	2,9	2,7	2,9	2,5	2,7	2,8	2,5
Närmaste chefen	3,9	3,4	3,6	3,6	3,4	3,5	3,3	3,3
Arbetsbelastningen	3,3	3,0	3,0	3,1	3,0	3,0	3,0	3,0
Den utmaning du får av arbetet	3,8	3,4	3,3	3,5	3,2	3,4	3,2	2,7
Medelvärde 1-5 avseende hur nöjda de som upplever sig diskriminerade sig vara med arbetet.								

Som framgår av ovanstående är det generella mönstret att den som angett upplevelse av någon diskriminering, också är mindre nöjd med olika aspekter av arbetet. Detta rör allt från arbetsuppgifter, till den utmaning man anser sig få av arbetet.

Slutsatser

Ett sätt att beskriva resultatet med denna enkät är talet 2407 som var den samlade antalet upplevda diskrimineringar som angetts. Genom att minska med de som upplevt två diskrimineringsgrunder blir det samlade antalet 1727. I och med att vi inte har någon liknande studie att jämföra med kan vi inte svara på om detta är ett högt eller lågt antal. För det krävs studier i andra organisationer, alternativt att enkäten genomförs om ytterligare något år inom Försvarsmakten. Det sistnämnda skulle innebära möjligheter att göra jämförelser över tid.

Det material och de analyser som presenterats här kan fördjupas ytterligare genom att kontextualisera dem (Holvino, 2008). Detta skulle innebära att man väljer ut olika platser för till exempel observation av åldersdiskriminering, eller intervjuar personer för att höra mer om vad som kan ligga till grund för upple-

velsen av en viss kränkning. Vidare kan man tänka sig granskningar av dokument för att därigenom spåra och förebygga möjliga upplevelser av diskriminering, indirekt diskriminering och trakasserier. Som omnämndes i inledningen ligger det dock utanför detta uppdrag.

Bland slutsatserna som kan dras från denna enkät är en del metodologiska. Att till exempel Försvarshälsan genom hela materialet får låga värden, visar till exempel att det skulle behövas en kontrollfråga som undersöker om den svarande haft någon kontakt med Försvarshälsan. Det skulle ge svaren ytterligare dimensioner. En annan kontrollfråga som kan vara värd att beakta är om man tagit upp sin upplevda diskriminering med chefer på olika nivåer. Möjligen skulle dessa kunna ersätta Försvarshälsan och således ge ytterligare förklaringar till låga värden i denna fråga. Som framgår av presentationen ovan ökade antalet personer efter varje fråga kring de som valde att inte besvara. Här måste man fundera på enkätformen i sig. Svarsfrekvensen om 57 procent gör också att man kan ställa sig frågande kring om vad som fångas upp med den här typen av undersökningar. Har vi fått med alla upplevelser relaterade till diskrimineringsgrunderna. Detta är inte möjligt att besvara, men kommentarerna kring de öppna svarsalternativen antyder att ganska många av de som haft denna typ av upplevelse valt att delta i undersökningen.

Även om ålder är den mest framträdande upplevelsen av diskriminering där 13,1 procent angett det som svar måste det relateras till upplevelsen av diskriminering av kön. Att 24,1 procent av kvinnorna upplever kränkning på grund av kön behöver uppmärksammas. Samtidigt behöver man uppmärksamma att diskriminering av ålder förekommer hos alla åldersgrupper. Det ska också noteras att sexuell läggning upplevs tydligast av alla diskrimineringsgrunder bland omgivningen. Här kan det vara rimligt att försöka hitta former att motverka att det blir stigmatiserande i olika situationer.

Vidare visar svaren i denna enkät att betydelsen av medarbetarna inte kan underskattas. Det är tydligt att det verkar rimligt att lära just medarbetare att hantera frågor som rör de olika diskrimineringsgrunderna. Den vaga kännedomen om olika regelverk visar på fördelen att både informera medarbetarna om deras betydelse, och att sprida information till alla om var de kan tillgå ytterligare hjälp. Givet att den som upplever sig diskriminerad också anger att de är mindre nöjda med olika aspekter av arbetet finns all anledning att stärka insatserna på detta område.

Referenser

- Adams, Stacy J. (1968) Effects of Overpayment: Two Comments on Lawler's Paper. *Journal of Personality and Social Psychology*. 10 (3): 315–316.
- Diskrimineringsombudsmannens hemsida: <http://www.do.se/sv/Diskriminerar-du/Arbetslivet/>
- Eriksson-Zetterquist, Ulla och Styhre, Alexander (2007) *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber.
- Hill Collins, Patricia. 1998. It's all in the family. Intersections of gender, race and nation,
- Hill Collins, Patricia. 1999. Moving Beyond Gender. Intersectionality and Scientific Knowledge. In Ferree, Myra Marx, Judith Lorber, och Beth B. Hess, editors, *Revisioning Gender*. Thousand Oaks: Sage.
- Holvino, E. 2008. Intersections: the simultaneity of race, gender and class in organization studies. *Gender, Work and Organization* 1-30.
- de los Reyes, Paulina och Diana Mulinari. 2005. *Intersektionalitet*. Stockholm: Liber.
- Skidmore, Paul. 2004. A Legal Perspective on Sexuality and Organization: A Lesbian and Gay Case Study. *Gender, work and organization*, 11(3):229-53.
- Ward, James och Winstanley, Diana (2003) The Absent Presence: Negative Space Within Discourse and the Construction of Minority Sexual Identity in the Workplace. *Human Relations*. 56:10, 1255-1280.
- West, Candace och Fenstermaker, Sarah. 1995. Doing Difference. *Gender and Society*. 9:1:8-37
- Vroom, Victor H. (1964) *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Appendix 1. Underlag för bortfallsanalys

1. När är du född?

Årsintervall	Frequency	Antal anställda
1990-1995	9	19
1985-1989	158	1228
1980-1984	568	1655
1975-1979	890	2043
1970-1974	893	1897
1965-1969	1527	2879
1960-1974	1408	2425
1955-1959	1408	2389
1950-1954	1141	1937
1945-1949	494	904
1940-1944	30	48
Total	8526	
Saknas	9	
Total	8535	17555

2. Är Du man eller kvinna?

	Frequency	Antal anställda
Man	6630	14246
Kvinna	1889	3308
Total	8519	17555

 3. Vilken kategori tillhör du av följande

	Frequency	Antal anställda
Civilanställd	3705	6900
Officer/Specialistofficer	4789	9063/526
Kadett	6	
Sjöman/soldat	12	514
Total	8512	17555
Saknas	23	
Total	8535	

4. Vilken typ av förband tjänstgör du vid?

	Frequency	Antal anställda
Armförband	2763	4157
Marint förband	972	2385
Flygflotilj	1622	3061
Övrigt	3149	7952
Total	8506	17555
Saknas	29	
Total	8535	

Totalt antal E-post utskickade: 15 224 st, Retur tekniska felmeddelanden: 184 st

Totalt antal anställda: 17555 st. Saknar FMID 2331 st (Visstidsanställda, tillsynsmän m m.)

Utlandsstyrkan saknas: 994 st

*Appendix 2: tabeller från enkätsammanställning***2. Är du man eller kvinna?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Man	6630	77,7	77,8	77,8
Kvinna	1889	22,1	22,2	100
Total	8519	99,8	100	
Missing	16	0,2		
Total	8535	100		

3. Vilken kategori tillhör du av följande?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Civilanställd	3705	43,4	43,5	43,5
Officer/Specialistofficer	4789	56,1	56,3	99,8
Kadett	6	0,1	0,1	99,9
Sjöman/soldat	12	0,1	0,1	100
Total	8512	99,7	100	
Missing	23	0,3		
Total	8535	100		

4. Vilken typ av förband tjänstgör du vid?

	Fre- quency	Valid Percent	Valid Percent	Cumu- lative Percent
Armeförband	2763	32,4	32,5	32,5
Marint förband	972	11,4	11,4	43,9
Flygflotilj	1622	19	19,1	63
Övrigt	3149	36,9	37	100
Total	8506	99,7	100	
Missing	29	0,3		
Total	8535	100		

6. Hur nöjd är du med följande aspekter av ditt arbete?

	Valid	Mean	Median
Dina arbetsuppgifter	8399	4,1	4
Dina utvecklingsmöjligheter	8399	3,5	4
Dina möjligheter att påverka	8399	3,6	4
Arbetskamraterna	8399	4,4	5
Lönen	8399	3,2	3
Närmaste chefen	8399	3,9	4
Arbetsbelastningen	8399	3,3	4
Den utmaning du får av arbetet	8399	3,8	4

Mycket
Nöjd
5

Ganska
nöjd
4

Varken
nöjd eller
missnöjd
3

Ganska
missnöjd
2

Mycket
missnöjd
1