

Gothenburg Research Institute

GRI-rapport 2016:1

**Försvarmakten och diskriminering
– en jämförelse mellan 2010 och 2015**

Ulla Eriksson-Zetterquist & Rolf Solli

© 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

Försvarsmakten och diskriminering
– en jämförelse mellan 2010 och 2015

Av
Ulla Eriksson-Zetterquist och Rolf Solli

Innehållsförteckning

Sammanfattning/abstract	6
Inledning	9
Kränkning och intersektionella analyser	10
Metod	11
<i>Svarsfrekvens och bortfallsanalys</i>	11
<i>Tekniska utmaningar</i>	12
<i>Totalundersökning och svarsfrekvens</i>	12
Vad har Försvarsmakten gjort sedan sist – nya policys och rutiner	15
Sammanfattning av tidigare studie.....	18
Resultat och analys 2015	19
Arbetsituation och situationer som skapar oro	20
Diskrimineringsgrund kön	22
Diskrimineringsgrund etnicitet.....	25
Diskrimineringsgrund ålder.....	28
Diskrimineringsgrund religion eller annan trosuppfattning	32
Diskrimineringsgrund sexuell läggning.....	35
Diskrimineringsgrund funktionshinder/funktionsnedsättning.....	38
Diskrimineringsgrund könsöverskridande identitet eller uttryck.....	42
Hur ser man på verksamheten	45
Nöjdhet med enhet där man arbetar?	45
Diskriminering i relation till upplevelsen av arbete	46
Analys av kränkningar	47
Diskussion och slutsatser	51
Referenser	54
Bilaga 1. Tabeller	55
Bilaga 2. Berättelser om diskriminering	59
Berättelser om diskriminering på grund av kön	59
<i>Inledning</i>	59
<i>Kategorisering av handlingar</i>	59
<i>Diskriminerande handlingar</i>	60
Synpunkter om diskriminering.....	60
<i>Upplevelse av diskriminering i relation till huvudverksamheten och cheferna</i>	60
<i>Reflektioner kring enkäten och diskriminering</i>	61

<i>Diskriminering i relation till civil och militär personal</i>	62
<i>Vad är kränkning</i>	63
<i>Hur gå vidare?</i>	64
<i>Sammanfattningsvis</i>	64

Sammanfattning/abstract

År 2009 instiftades en ny diskrimineringslag i Sverige. Lagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter med grund i kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder. Med bakgrund mot denna nya lagstiftning blev vi tillfrågade att göra en utredning och kartläggning av diskriminering inom Försvarsmakten. Det resulterade i en enkät som genomfördes bland alla Försvarsmaktens anställda våren 2010. En uppföljning har sedan dess planerats och resulterade i att vi tillfrågats om att göra motsvarande utredning och kartläggning 2015. I denna rapport presenteras studien från 2015 och jämförelser med resultaten från 2010.

I samband med båda undersökningstillfällena har vi tagit del av dokument som beskriver Försvarsmaktens arbete med genusrelaterade frågor, likabehandling och jämställdhetsintegrering. Ett övergripande intryck av dessa är att de är mycket progressiva handlingar, både i relation till aktuell lagstiftning och i relation till motsvarande dokument från andra organisationer. Under de senaste åren har Försvarsmakten även ingått i regeringsstatsningen Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JIM) vilket också resulterat i en utförlig genomgång av det interna arbetet kring dessa frågor.

Övergripande ser vi både förändringar och situationer som kvarstår. Inledningsvis ska betonas att alla procentsatser och angivelser av antal enbart berör de som besvarat enkäten. På grund av tekniska problem, enkättrötthet, förändringar i anställningsordningen, och möjligen även tidpunkt för enkät nummer två (under jul- och nyårshelg 2014-2015) är svarsfrekvensen 33 procent 2015 att jämföra med 57 procent 2010. Trots denna förändring i svarsfrekvens finns många tecken på att de som upplevt kränkning också många gånger gjort sig måna om att kunna besvara enkäten. Utformningen av denna enkät gör det möjligt att jämföra i vilken utsträckning man upplevt andra bli kränkta, vilket ger ytterligare en dimension till diskriminering som fenomen.

I absoluta tal har de egenupplevda såväl som av de andra upplevda kränkningarna minskat. Sammantaget handlar det om en rapporterad nedgång av egenupplevda kränkningar på 30 procent, från sammanlagt 2407 noterade egenupplevda kränkningar 2010 till 1675 för 2015. Av de sju diskrimineringsgrunderna är det kön (från 676 till 547), ålder (från 1119 till 692) samt funktionshinder (331 till 189) som står för förändringarna.

Betraktas materialet relativt har kön ökat som upplevd diskrimineringsgrund bland både de kvinnor och de män som svarat på enkäten 2015 jämfört med motsvarande grupp 2010. Bland de svarande är det 27 procent av kvinnorna 2015 jämfört med 24 procent av kvinnorna 2010, och 4 procent av männen 2015 jämfört med 3 procent av männen 2010 som anger att de upplevt krän-

kning på grund av kön. Bland omgivningen är det 15 procent som reagerar på att män blivit kränkta på grund av kön, medan 31 procent upplever att kvinnor blir kränkta på grund av kön.

Ålder var den överraskande kategorin vid studien 2010. Då angav 14 procent av de svarande männen och 9 procent av de svarande kvinnorna att de upplevt sig kränkta på grund av ålder. Totalt utgjordes denna grupp av 13 procent av de svarande. 2015 hade det minskat till 11 procent av de svarande, fördelat på 11 procent av männen och 9 procent av kvinnorna. 2015 kan vi dock uppmärksamma att det är fler officerare och kadetter än civilanställda och sjömän/soldater som anger sig upplevt denna form av kränkning. Officerare och kadetter anger samtidigt att de anser sig få dåligt stöd från sin omgivning när de upplever denna form av kränkning. Samtidigt är det många som reagerar på att officerare och kadetter kränks på grund av ålder, närmare bestämt 20 procent av de svarande. Diskriminering i relation till ålder verkar således hänga ihop med hur man ser på karriär. Här behövs fortsatta studier för att utreda hur karriär och diskriminering av ålder hänger samman.

Vad gäller etnicitet ses det som en tämligen oproblematisk kategori där man tycker att Försvarsmakten gör ett bra arbete för att motverka diskriminering. 2 procent av de svarande 2015 anger att de upplevt sig bli diskriminerade på grund av etnicitet (2 procent av männen och 1 procent av kvinnorna), vilket kan jämföras med de 1,2 procent (fördelat relativt lika på män och kvinnor) av de svarande som angav det som upplevd diskrimineringsgrund 2010. Möjligen kan man se en viss ökning bland män som upplever diskriminering på grund av etnicitet 2015, men här är underlaget för litet för att säga något definitivt.

Fyra diskrimineringsgrunder ligger kvar på samma nivå som 2010. Dessa är religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och könsöverskridande identitet. Religion eller annan trosuppfattning som omfattar 2010 liksom 2015 cirka 1 procent av de anställda. Omgivningen reagerar i motsvarande utsträckning, då 1 procent uppmärksammat andra som kränks på grund av denna diskrimineringsgrund. Upplevelse av diskriminering på grund av sexuell läggning omfattade 2010 och 2015 cirka 1 procent av de svarande. 2010 var det fler som uppmärksammade att andra blev kränkta på grund av sexuell läggning, då var det cirka 5 procent, medan 2015 var det 3 procent som anger detta. Upplevelse av kränkning på grund av funktionsnedsättning omfattade 2010 3,7 procent av männen och 4,7 procent av kvinnorna. 2015 var siffrorna något lägre, med 4 procent av kvinnorna och 3 procent av männen. Omgivningens reaktion vid denna kränkning omfattade 2015 5 procent, fördelat på något fler kvinnor (7 procent) jämför med män (5 procent). Könsöverskridande identitet ligger också kvar på liknande nivå, 2010 uppgav 0,4 procent att de upplevt denna form av kränkning, medan 2015 var det 0,3 procent. Medan 1,7 procent upplevde andra bli kränkta på grund av könsöverskridande identitet

2010, var det cirka 1 procent som reagerade 2015. För både religion eller annan trosuppfattning och sexuell läggning kan man även notera att de som svarat på enkäten har låg tilltro till organisationens insatser för att motverka eller hantera denna diskriminering.

Med grund i detta drar vi några slutsatser. Att uppleva diskriminering innebär även att man i högre grad upplever mindre möjlighet att kunna påverka sin situation, och man är mindre nöjd med arbetsbelastning, arbetskamrater, chefen, lönen, och de utmaningar man får från arbetet. Det är därför fortsatt mycket angeläget att arbeta preventivt för att motverka diskriminering inom alla diskrimineringsgrunder, framför allt inom diskriminering på grund av kön och på grund av ålder. Medan kön i första hand verkar beröra kvinnor, behövs fortsatta utredningar för att förtydliga innehållet i upplevelse av diskriminering på grund av ålder. Några frågor är till exempel: Hur relateras upplevelsen av diskriminering på grund av ålder till upplevelsen av karriär? Hur tar det sig uttryck mellan olika anställningsgrupper? Vilka skillnader finns mellan personer i olika åldrar? Detta kan jämföras med de utvecklade handlingsplaner och pågående jämställdhetsintegreringsarbete som Försvarsmakten har för att motverka diskriminering av kön. Hur kan man utforma motsvarande handlingsplaner för att motverka diskriminering på grund av ålder? Som också visas i denna studie är arbetet med handlingsplaner och jämställdhetsintegrering också centralt för att fortsätta utveckla Försvarsmakten.

Inledning

I januari 2009 instiftades en ny Diskrimineringslagstiftning i Sverige, vilken syftade till att på ett sammansatt sätt motverka diskriminering i arbetslivet, inom högskolor och skolor, och mot barn och elever. Lagen avser att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter med grund i kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning¹, sexuell läggning samt ålder. Med bakgrund mot denna nya lagstiftning blev vi tillfrågade att göra en utredning och kartläggning av diskriminering inom Försvarsmakten. Det resulterade i en enkät som genomfördes bland alla Försvarsmaktens anställda våren 2010, som sedan analyserades och avrapporterades 2011. En uppföljning har sedan dess planerats och resulterade i att vi tillfrågades om att göra en uppföljning bestående av motsvarande utredning och kartläggning 2015.

Denna rapport bygger därmed på två delar, där den första avser kartläggning av upplevelsen av diskriminering inom Försvarsmakten 2015, den andra består av en jämförelse mellan de två undersökningstillfällena, 2010 och 2015. Huvudfrågan för denna rapport är om och i så fall hur upplevelsen av diskriminering har förändrats över tiden. Uppdraget innefattar även en intersektionell analys av resultaten. Vi ska alltså granska hur de olika kategorierna för diskriminering möjligen hänger samman, eventuellt krockar eller på andra sätt påverkar varandra. Ett exempel på en intersektionell analys är att studera hur upplevd diskriminering av kön är relaterad till upplevd diskriminering av religion eller annan trosuppfattning, med frågor som om det finns några samband, eller om det inte finns några samband och vad det i så fall beror på (West & Fenstermaker, 1995; Hill Collins, 1998; Holvino, 2008). Liksom i tidigare studie kommer vi även här att sammanfatta punkter som kan användas i Försvarsmaktens interna arbetsmiljörelaterade arbete.

För att belysa dessa frågor ger vi inledningsvis en beskrivning kring definition av kränkning och vad en intersektionell analys kan omfatta. Därefter beskrivs den metod som vi använt oss av i denna studie, med en diskussion kring hur frågorna utformats, hur enkäten genomförts, översikt av svarsfrekvens och en analys av bortfallet. För att ge en bakgrund till de resultat som nu framkommer sammanfattar vi därefter den studie som gjordes 2010.

¹I utredningen av Diskrimineringslagstiftningen diskuterades huruvida begreppet "funktionshinder" skulle ersättas med "funktionsnedsättning". Här använder vi samma begrepp som används i Försvarsmaktens interna dokument, dvs "funktionsnedsättning" (HKV 16 100:54891). Från och med 1 januari är funktionsnedsättning det lagmässiga uttrycket.

Kränkning och intersektionella analyser

Diskriminering är ett utmanande område att undersöka, och också svår att definiera. På diskrimineringsombudsmannens hemsida ges en förenklad definition av diskriminering, vilket innebär att någon missgynnas eller kränks. Denna situation av missgynnande där en persons handlade får en negativ följd för en annan person, i form av skada, nackdel eller obehag, ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna som nämnts ovan (www.do.se). Diskriminering är med andra ord ett övergripande begrepp för upplevelser av kränkning eller missgynnande, relaterade till diskrimineringsgrunderna.

Det är många delar som är utmanande i diskriminering. En inledande del är att det kan vara svårt att offentligt både erkänna sig som förövare respektive som utsatt inom detta ha samband med område. För den som utsätts omfattar diskriminering allt från att vara sämre behandlad än sina kollegor till att vara trakasserad. Vidare kan diskriminering både vara direkt och indirekt. Det direkta kan uppfattas både av enskilda och många, ofta i specifika situationer. Det indirekta kan till exempel omfatta regler som förefaller vara neutrala men som i praktiken missgynnar en hel grupp, till exempel kvinnor. Den som utövar trakasserier kan också göra detta medvetet eller omedvetet. Inom lagstiftningen avser trakasserier ”ett uppträdande som kränker en person”. Detta kan uttryckas i ovälkomna handlingar som göra att en person ”känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad” (Eriksson-Zetterquist, Solli och Styhre, 2011: 11). Handlingarna kan bestå i de exempel man använder sig av, förlöjligande, nedvärderande generaliseringar, ignorering, underhållande information och liknande. En viktig del vad gäller trakasserier är att det är den som blir utsatt för dem som avgör vad som är kränkande. Det en person uppfattar som trakasserier behöver således inte uppfattas på samma sätt av andra personer. I ett rättsläge utgår man därför från den enskilda personens upplevelser, vilket innebär att dessa är givna och att handlingarna från den andra parten - arbetsgivarens eller den person som upplevts trakasserar – är det som blir föremål för undersökning.

Det bör även noteras att det inte är självklart att erkänna att man blivit kränkt. Ett skäl som ofta framförs att erkännande av trakasserier också representerar en situation där man blir sedd som offer. Eftersom det kan påverka den egna självbilden, väljer man därför att bortse från händelsen eller tolkar den på annat sätt. Vi antar att det är lättare att erkänna sig som offer om frågan ställs anonymt. I denna undersökning förutsätter vi *inte* att diskriminering sker systematiskt i någon större utsträckning vilket är en del av förklaringen till att vi genomfört totalundersökningar. För att få ett bättre grepp om de diskriminerade valde vi att också undersöka om man hade upplevt att någon annan blivit kränkt. Det senare blir också ett sätt att fånga upp andra situationer där diskriminering äger rum. För att undvika att enskilda personers identitet framkommer, görs undersökningen inte på förbandsnivå, utan genom Försvarsmakten som helhet. Då det inte

går att spåra enskilda personer genom enkätens utformning, är det också ett sätt att försöka få fler att ge sin bild av det känsliga område som diskriminering och upplevelse av kränkning utgör.

Metod

Mot bakgrund av dessa antaganden kring hur man kan studera upplevelsen av diskriminering utifrån de sju diskrimineringsgrunderna, utformade vi en web-baserad enkät som skulle skickas till alla anställda inom Försvarsmakten. Totalt ställs 183 frågor i enkäten, där många frågor enbart besvaras om första alternativet i en kategori är jakande. Då följer följdfrågor. Därmed behöver inte alla som svarat på enkäten ha svarat på alla frågor. Frågorna kan delas in i bakgrundsvariabler, frågor om diskriminering samt allmänna frågor. Bakgrundsvariablerna innehåller frågor om organisatorisk tillhörighet, kön, ålder och tjänstgöringstid. Vidare finns inom denna grupp frågor som handlar om ledning, organisering, besparingar, medarbetarskap och fysiska arbetsförhållanden.

Diskrimineringsfrågorna är konstruerade så att de inleds med en serie frågor om hur Försvarsmakten agerar generellt avseende diskriminering. En andra del här handlar om respondenterna upplever sig som diskriminerade och om så var fallet vilket stöd man eventuellt fick när det inträffade. Frågorna i denna del är formulerade ”I mitt arbete har jag upplevt att jag blivit kränkt på grund av kön/etnicitet/ålder et cetera, respektive ”Jag har upplevt att medarbetare/kollegor blivit kränkta på grund av kön/etnicitet/ålder et cetera. Motsvarande frågor ställdes alltså avseende om man upplevt andra som verkade ha upplevt kränkning. Den tredje delen av frågor handlar om hur respondenterna upplever Försvarsmakten, och för egen del, avseende samhällsnytta och effektivitet. Enkäten avslutas med frågor om hur kända olika styrdokument är för respondenterna.

Nästan alla frågor bygger på en Likertskala som går från 1 till 5, där strukturen bygger på att man försöker få de svarande att välja på en graderad skala i enlighet med denna struktur finns inte ”vet ej” som svarsalternativ. Samtidigt finns det några öppna frågor där respondenterna kan redogöra för diskriminerings-situationer.

Rent tekniskt har enkätens utskick ombesörjts av Försvarsmakten som skickat den till alla anställda som har epost-konto, det gäller nästan alla. De har också tagit emot de avidentifierade svaren som därefter skickats till oss för analys.

Svarsfrekvens och bortfallsanalys

Det här är alltså en totalundersökning i så motto att alla med epost-konto vid försvarsmakten, 19390 stycken, fått enkäten sig tillsänd. Utgångspunkten i utskicket är individernas FMID som är kopplat till individuell e-postadress. In-

nan vi kommenterar svarsfrekvensen som skiljer sig åt betydligt mellan undersökningstillfället 2010 och undersökningstillfället 2015, kommer vi att beskriva några av utmaningarna vid detta tillfälle, vilket bland annat tog sig uttryck i tekniska problem, men även i förändringar av anställningsformer.

Tekniska utmaningar

Tyvär har inte alla tillgång till FMID eller egen e-postadress i Försvarmakten. Det gäller Hemvärnet och vissa kategorier inom GSS/T samt reservofficerare. Vidare har inte heller alla fysisk tillgång till en FMAP (försvarsmaktsdator med tillgång till intranätet), det kan till exempel röra sig om sjögående enheter inom Marinen. Man måste också ta hänsyn till att alla inte har tillgång till en arbetsstation med dator. Sjögående förband har till exempel tillgång till systemen enbart när de är i land. Någon har kommenterat detta i sitt öppna svarsalternativ att vid tjänst ute på fartyg finns inte tillgång till dator, varvid vederbörande fick möjlighet att låna en dator inne på staben för att kunna svara. Generellt gör det att samtlig personal inom Försvarmakten inte har haft tillgång till att svara på enkäten eller fått den skickad till sig.

När denna andra omgång av enkäten genomfördes påverkades också svarsfrekvensen av en rad tekniska problem. Alla fick en länk tillsänd sig per e-post, dock har inte alla anställda egen e-post vilket gör att själva distributionen av enkäten blir bristfällig sett ur perspektivet totalundersökning. Dessa personer har inte heller tillgång till e-post från externa datorer. Av någon anledning låg en begränsning i systemet vid 5000 svar. Vid svar nummer 5001 och framåt gick det ut ett meddelande att enkäten var stängd, men för den som trots detta fortsatte kunde enkäten ändå fullföljas. När detta framkom togs detta meddelande bort av de som rent tekniskt hanterade enkäten. Ytterligare några har kommenterat att enkäten inte var utformad så att det gick att spara och sedan gå tillbaka för att göra färdigt, något som också medförde att en del av de kollegor inlett arbete med enkäten inte fullföljde den. Även detta ska ha varit orsakat av ett felmeddelande, då man i praktiken kunde gå tillbaka och fortsätta svara. En person med insikt från Försvarmakten sammanfattade situationen med; ”Ett visst enkätstrul, d v s teknik som skapade en viss förvirring för respondenterna. Svårigheter att nå sjögående förband, e-post funkar inte med länkar, låg användning av försvarmaktens e-postadresser bland soldater och sjöman, vilken sedan förra mätningen är en växande kategori”. Upprepade enkäter, tekniskt trassel och låg användning av e-post påverkar onekligen svarsfrekvensen på denna typ av webbaserade enkäter.

Totalundersökning och svarsfrekvens

Det finns flera motiv till att göra en totalundersökning. Ett särskilt tungt motiv är att alla ska få en chans att komma till tals. Ett annat motiv är att alla ska få veta att detta är viktiga frågor inom Försvarmakten. Totalundersökningar ger nästan ofelbart lägre svarsfrekvenser än urvalsundersökningar. Desto lägre svarsfrekvens desto större risk för snedvridning av resultaten.

Årsintervall	Frekvens	Antal anställda med FMID	Procent
1990-1995	524	3809	14
1985-1989	803	3143	26
1980-1984	645	1809	36
1975-1979	720	1799	40
1970-1974	658	1633	40
1965-1969	1006	2431	41
1960-1964	902	2036	44
1955-1959	772	1868	41
1950-1954	321	789	41
1945-1949	30	70	43
1940-1944	3	3	100
Total	6384	19390	33

Tabell 1. Svarsfrekvens fördelat i åldersintervall

Av de variabler vi har kontroll över finns bland annat ålder. I tabell 1 redovisas svarsfrekvensen för de åldersgrupper det är frågan om. Det är framför allt de allra yngsta som lyser med sin frånvaro, även om de är i gott sällskap av andra.

En annan kontrollerbar variabel är kön. Av tabell 2 framgår att kvinnorna är något överrepresenterade i förhållande till männen. Samma är förhållandet när det gäller kategori där civilanställda relativt är fler än andra kategorier. Särskilt låg är svarsfrekvensen när det gäller gruppbefäl/sjöman/soldat. Avseende förband är det egentligen bara Arméförband som sticker ut med att ha lite bättre svarsfrekvens än andra.

	Frekvens	Procent
Kön		
Man	5025	31
Kvinna	1359	43
Kategori		
Civilanställd	2179	44
Officer/Specialistofficer	2891	32
Gruppbefäl/Sjöman/Soldat	724	14
Förband		
Arméförband	2269	40
Marint förband	896	30
Flygflottilj	1167	35
Övrigt	2052	28

Tabell 2. Svarsfrekvens fördelat på kön, kategori samt förband.

Sammantaget är det samma mönster vad det gäller svarsfrekvens i enkäten 2010. Detta innebär då att det 2015 finns relativt fler äldre, fler kvinnor, fler civilanställda och fler från arméförband som svarat (vilket också gällde vid enkäten 2010).

En inte obetydlig skillnad från förra undersökningen är att den sammanlagda svarsfrekvensen minskat från 57 procent till 33 procent. Varför det är en så pass påtaglig nedgång är inte helt givet. Det finns ett antal olika aspekter på denna nedgång. En del är att det finns i en allmän trötthet vad det gäller enkäter av olika slag. En annan delförklaring är att enkäten gick ut före jul vilket enligt en kommentator innebar att den sedan glömdes bort i de växande mailhögar som åstadkoms under helgerna.

I analysen av svarsfrekvensen måste man även ta hänsyn till förändringarna i Försvarsmaktens anställningar. 2010 bestod anställningarna av värnpliktiga som var tillfälligt anställda och tillsvidareanställd militära och civil personal. Enkäten gick då ut till alla tillsvidareanställda. Inför denna omgång av enkäten har anställningssituationen förändrats, med gruppen GSS/K som är kontinuerligt tjänstgörande personal, och GSS/T som är tidvis tjänstgörande personal. Båda dessa grupper räknades 2015 som anställda. Som tidvis tjänstgörande personal kallas man in i vissa sammanhang, en situation som kan medföra att man inte upplever det angeläget att svara på enkäter från den tillfälliga arbetsgivaren. Sammantaget kan det konstateras att det är omöjligt att avgöra hur många som rimligen borde ha svarat på enkäten.

Trots dessa förutsättningar som bidrog till en blygsam svarsfrekvens är det rimligt att anta att studiens huvudsyfte uppfylls. Med grund i svaren från enkäten som genomfördes 2010 och likaså denna, antar vi att de som upplever sig diskriminerade tar tillfället i akt att svara på enkäten. På motsvarande sätt antar vi också att de som uppmärksammat andra som blivit diskriminerade också tar tillfället i akt att besvara denna enkät. Det visar sig till exempel i de öppna svarsalternativen när man kommenterar situationen, där vissa lagt mycket tid på att beskriva tillfällena där kränkningar sker respektive lämna kommentarer till vad som behöver åtgärdas för att förändra situationen (se bilaga 2). Här återfinns också berättelser som den ovan, där personer varit mycket noggsamma med att få tillgång till en dator vid när de ankommit till staben, för att på så sätt kunna genomföra enkäten. Samtidigt, som vi påtalade inledningsvis kan det vara svårt att kommentera att man själv upplevt kränkning. Att då jämföra den egenupplevda med den som man upplevt hos andra, blir ett sätt att undersöka om det finns rimlighet i svarsfrekvensen – givet antagandet att fler kan upptäcka andras diskriminering än de som själv upplever den.

Vad har Försvarsmakten gjort sedan sist – nya policys och rutiner

I ett missiv från 2013-09-13 beskrivs ”Handlingsplan för jämställdhetsintegrering i Försvarsmakten 2014 (-2019). Bakgrunden är att Försvarsmakten genom Regleringsbrevet från 2013 har fått uppdraget att dels ta fram en handlingsplan specifikt för år 2014, dels att arbeta med ett långsiktigt perspektiv kring dessa frågor fram till 2019. (En reviderad handlingsplan för 2015-2018 är fastställd per 1 oktober 2015. Det kan noteras att frågor om dokumentkännedom i denna enkät baseras på den tidigare handlingsplanen.) Jämställdhetsintegrering beskrivs här som en trovärdighetsfråga, då trovärdigheten för myndighetens uppdrag att försvara demokrati och mänskliga rättigheter relateras till hur väl detta vävs samman med jämställdhet. Tre perspektiv vägleder detta arbete: *rättighetsperspektivet*, *nyttoperspektivet* och *operativ effekt*. (Perspektiven i reviderad handlingsplan är samma i grunden men har fått nya rubriker i form av rättighetsperspektivet, personalförsörjningsperspektivet och operativ förmågeperspektivet.) Rättighetsperspektivet omfattar till exempel situationer vid insatser där ett jämställdhets/genderperspektiv möjliggör att mänskliga rättigheter kan säkras för den beröra civilbefolkningen i sin helhet. Nyttoperspektivet/personalförsörjningsperspektivet avser att Försvarsmaktens ”överlevnad” som en attraktiv och trovärdig arbetsgivare för både kvinnor och män. Perspektivet operativ förmåga omfattar att man vid till exempel säkerhetsanalyser kan få information från hela civilbefolkningen, både kvinnor och män.

De åtgärder som man planerade att vidta under 2014 omfattar arbete med styrdokument, utbildningar och uppföljningssystem. Dessa ska genomlysas, revideras och på det sättet kvalitetssäkras ur ett jämställdhetsperspektiv.

I Försvarsmaktens Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet (HKV 16 1000:54891) inledde dåvarande ÖB Sverker Göranson med ett förord som understryker Försvarsmaktens uppdrag i relation till den grundläggande mänskliga rättigheten att alla människor har lika värde, vilket är en utgångspunkt som i sig gör arbete för jämställdhet och jämlikhet central. Han avslutade sin inledning med orden "Vi har alla rätt till värdighet och respekt i arbetslivet." (HKV 16 1000:54891, s 2). I detta dokument beskrivs därefter Försvarsmaktens arbete för likabehandling, med fokus på "arbetsförhållanden, trakasserier samt intern och extern rekrytering" (HKV 16 1000:54891, s 5). Här listas i alfabetisk ordning (för att undvika att texten i sig uppfattas som missgynnande) en rad begrepp och definitioner som är centrala inom detta fält. Här återfinns definitioner av "etnisk tillhörighet" ("en individs nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller liknande förhållande"), "funktionsnedsättning", "genus", "HBT", "jämställdhetsintegrering", "kön", "könsidentitet eller uttryck", "religion eller annan trosuppfattning", "sexuell läggning", "transsexuell" och "ålder". Några av de begrepp som tas upp ges också definitioner som även tydliggör området för just denna studie. Här presenterar vi dem lite mer utförligt. "Diskriminering" definieras till exempel som "en handling eller en struktur som kränker någon persons värdighet". En sådan handling kan vara omedveten, behöver inte vara aktiv, men ska relatera till diskrimineringsgrunderna. Direkt diskriminering definieras som att "behandla någon sämre än någon annan i en jämförbar situation. Indirekt diskriminering definieras som "när man ställer upp en regel eller föreskrift som uppfattas som neutral men i praktiken innebär att någon behandlas sämre". Under "Jämställdhet" beskrivs innehållet i jämställdhetspolitiken och det betonas också att utifrån dessa mål "ska Försvarsmaktens Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet skapa förutsättningar för att kunna erbjuda en jämställd och utvecklande arbetsmiljö på såväl ett organisatoriskt som ett personligt plan" (s. 2). Kontaktperson för likabehandling avser "en person som har fördjupad kunskap inom likabehandlingsområdet inklusive ärendehantering, främjande av aktiva åtgärder och fungerar som förbandschefs stöd i sakområdet." Denna person har utbildning för att vara instruktör inom detta område. Under "Likabehandling" beskrivs dess betydelse med följande "Det betyder inte att alla personer skall behandlas lika, utan att varje person ges möjligheter att, utifrån sina individuella förutsättningar, utföra ett likvärdigt arbete oberoende av diskrimineringsgrund." "Normer" definieras som "en osynlig regel som styr våra beteenden". "Positiv särbehandling" är enbart tillåtet vad gäller kön i Sverige, och avser "att en arbetsgivare vid lika eller likartade meriter kan välja en person av underrepresenterat kön" i syftet att främja lika rättigheter och jämställdhet. "Trakasserier", slutligen, avser att "någon uppträder på ett sätt som kränker någon annans värdighet och har koppling till någon av diskrimineringsgrunderna".

Begrepp och definitioner har sedan omsatts i mer konkreta vägledning. Till exempel har man inom ramen för programmet Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JIM) (en regeringssatsning som omfattar 41 myndigheter och deras

aktiva arbete med jämställdhetsintegrering under perioden 2015 till 2018) utformat det 30-sidiga dokumentet Försvarsmaktens Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2014 (det som nu är handlingsplan 2015– 2019) som beskriver arbetet med jämställdhetsintegrering. Här presenteras allt från nuläge till hur man ska arbeta med utbildningar, vilka styrsystem som finns och vilka områden man behöver fortsätta eller utveckla mätmetoder för att följa upp. Arbetet med jämställdhetsintegrering omfattar både insatsperspektivet och det nationella personalförsörjnings- och likabehandlingsperspektivet (Bilaga 1 till HKV 2013-09-13 25 100:62524).

Styrdokumentet listar också en rad åtgärder för att möjliggöra likabehandling. Bland åtgärderna återfinns till exempel fördelning av ansvar för att

- ”män i organisationen särskilt uppmuntras till att vara föräldralediga” (HKV 16 1000:54891, s 13).
- ”analysera den taktiska och operativa verksamheten utifrån ett genusperspektiv” (HKV 16 1000:54891, s 13).
- ”vidareutveckla samarbetet med Föreningen homo-, bi- och transpersoner i Försvarsmakten, HOF.” (HKV 16 1000:54891, s 13).
- ”bevaka att andelen civilanställda kvinnor inte fortsätter att minska, särskilt i samband med omorganisation och outsourcing” (HKV 16 1000:54891, s 13).
- ”vara tydlig i sin vilja att bredda vår personalomsättning utifrån etnicitet så att den speglar det svenska samhället” (HKV 16 1000:54891, s 13).
- ”ge stöd och bidra med kompetens i frågor som rör diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier till både chefer och medarbetare” (HKV 16 1000:54891, s 15).
- ”öka medvetenheten hos sin personal om attityders och värderingars påverkan i attraktions- och rekryteringsprocessen” (HKV 16 1000:54891, s 15).
- ”säkerställa att personal fritt ska få utöva sin tro och ges möjlighet att vara ledig för att fira religiös högtid, vilket även innefattar en frihet från religiös utövning, högtider och ceremonier” (HKV 16 1000:54891, s 16).

Ovanstående är bara några exempel av de olika åtgärder som planeras och där man fördelar ansvar. Åtgärderna matchar diskrimineringslagstiftningen och arbetet för likabehandling både på generell nivå, och för en rad av diskrimineringsområdena även i mer precis detalj. Sammantaget visar dessa dokument att Försvarsmakten som organisation arbetar synnerligen progressivt inom fältet Likabehandling.

Sammanfattning av tidigare studie

Hur såg det då ut 2010? Enkäten gick då ut till 15224 av Försvarsmaktens då 17555 tjänstgörande anställda. I förhållande till antalet anställda var svarsfrekvensen 49 procent och i relation till de som gick att nå var svarsfrekvensen 57 procent. Bland de svarande fanns viss överrepresentation av kvinnor, personer över 50 år, civilanställda, samt anställda vid arméförband. Eftersom enkäten då som nu var anonymiserad vet vi inte vilka personer som har svarat, men däremot vet vi vilka *grupper* som *inte* svarade. Detta återspeglas i svarsfördelningen från olika grupper, till exempel att väldigt få sjömän svarade 2010.

En överraskning för oss vid 2010 års undersökning var att många hade upplevt diskriminering på grund av ålder, i procent 13,1 procent av de som svarade. Det kan jämföras med att 7,9 procent av hela gruppen svarande (det vill säga kvinnor och män) angav kränkning på grund av kön. Mer exakt såg fördelningen ut så här för respektive diskrimineringsgrund:

När kränkning på grund av kön fördelades i gruppen kvinnor respektive män framkom att 24,1 procent av de kvinnor som svarade på enkäten upplevt denna form av kränkning. Kön var även en kategori som där många upplevde att andra blev kränkta. 27,2 procent av kvinnorna och 17,9 procent av männen hade upplevt att andra kränkts på grund av kön. I antal svarande omfattade denna grupp 1704 personer, fördelat på 1190 män och 514 kvinnor.

Upplevelse av kränkning med grund i etnicitet omfattade 194 personer, eller 1,2 procent relativt jämt fördelat mellan kvinnor och män. Upplevelse av att andra blivit kränkta med grund i etnicitet omfattade 316 personer, eller 3,7 procent.

Upplevelse av diskriminering på grund av ålder omfattade 1119 personer, eller 13,1 procent, med en fördelning mellan 14,3 procent av männen och 8,9 procent av kvinnorna. Här kan man även notera att 13,9 procent av de födda 1964 eller tidigare, och 14,6 procent av de födda 1975 och senare, angav denna grund i högre utsträckning än de 10,8 procent i gruppen födda 1965 till 1974 som hade upplevt kränkning på grund av ålder. Andra som sett personer blivit kränkta på grund av ålder omfattade 1754 personer, eller 20,6 procent.

Upplevelse av kränkning på grund av religion eller annan trosuppfattning omfattade 71 personer eller 0,8 procent med en fördelning på 0,9 procent män och 0,6 procent kvinnor. Relativt få hade också upplevt andra kränkta på grund av religion eller annan trosuppfattning, mer exakt 134 personer eller 1,6 procent fördelat på 1,7 procent män och 1,1 procent kvinnor.

Upplevelse av kränkning på grund av sexuell läggning omfattade 76 personer, fördelat på 1 procent män och 0,7 procent kvinnor. Jämförelsevis hade många i omgivningen uppmärksammat dessa kränkningar. 454 personer fördelat med

5,6 procent av männen och 4,3 procent av kvinnorna hade upplevt att någon i omgivningen blivit kränkt på grund av sexuell läggning.

Upplevelse av kränkning på grund av funktionsnedsättning berörde 331 personer, fördelat på 3,7 procent av männen och 4,7 procent av kvinnorna. 598 personer eller 7 procent hade sett andra blivit kränkta på grund av funktionsnedsättning, fördelat på 6,9 procent män och 7,3 procent kvinnor. Vid jämförelse med andra diskrimineringsgrunder verkade som om omgivningen inte reagerade i lika stor utsträckning när det skedde kränkning på grund av funktionsnedsättning. Med andra ord, det verkade inte väcka lika mycket uppmärksamhet.

Kränkning med grund i könsöverskridande identitet eller uttryck omfattade 30 personer (0,4 procent), fördelat på 0,3 procent män och 0,4 procent kvinnor. 141 personer eller 1,7 procent hade upplevt andra blivit kränkta med grund i könsöverskridande identitet eller uttryck. Det innebär vid jämförelse att många uppfattat andra medarbetare/kollegor som kränkts inom ramen för denna diskrimineringsgrund.

I nästa skede i analysen omräknades egenupplevd kontra upplevd av andra. Här visade det sig att kön och etnicitet uppmärksammades mest av omgivningen som diskrimineringsgrunder, medan religion eller annan trosuppfattning uppmärksammades minst. Vidare gav låga faktorer för ålder och funktionsnedsättning grund för att detta uppfattades som mer rimliga grunder för särbehandling.

Andra resultat från 2010 års enkät berörde upplevelsen av stöd. En kort sammanfattning innebär att vid upplevelse av kränkning på grund av kön upplevde man stort stöd, medan upplevelse av diskriminering på grund av sexuell läggning gav uttryck för minst upplevelse av stöd. De som stöttade var i första hand medarbetarna som anses ge bättre och mer omfattande stöd än organisationen, vilket här avsåg stöd från chef, kontaktperson/rådgivare, försvarshälsan, och professionellt hanterande från Försvarsmakten. Även om det fanns olika dokument och regelverk att ta del av för hur man motverka och hantera diskriminering var det få som angav att de sett eller satt sig in i dessa.

Resultat och analys 2015

I denna del kommer vi att redovisa och diskutera 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 (se tabell 3). Totalt gavs 19188 svar. Givet att 6384 personer svarat på enkäten innebär det att cirka tre upplevelser per respondent var relaterade till speciell oro för olika listade situationer på arbetsplatsen. Vi har sorterat in dessa upplevelser i fyra kategorier, relaterade till Ledning och organisering, Besparingar och effekter av desamma, Medarbetarproblem samt Fysiska problem. Här kan man självklart diskutera vilka delar som ska sorteras inom respektive grupp. I tabell 3 anges antal träffar per kategori.

Ledning och organisering utpekas som det som skapar mest oro. Av de sex variabler som är kopplade till denna kategori är fem bland topp sex. I genomsnitt har dessa variabler 44 procent av alla träffar. Otydlig ledning är i en klass för sig. 43 procent av de anställda kvinnorna och männen anger detta som oroskapande. Omorganisationer och nedskärningar är också i topp på listan som skapar oro.

	Antal	Män		Kvinnor	
		Antal	%	Antal	%
<i>Ledning och organisering</i>					
Otydlig ledning	2732	2150	43	582	43
Omorganisationer på arbetsplatsen	2329	1875	37	454	33
Konflikter med min chef	654	473	9	181	13
Att framföra kritik i offentliga sammanhang	1083	832	17	251	18
Att bli orättvist behandlad	1166	810	16	356	26
Påverkan av de politiska vindarna	1950	1657	33	293	22
<i>Besparingar och dess effekter</i>					
Nedskärningar i verksamheten	2159	1765	35	394	29
Att arbetsplatsen avvecklas	1074	872	17	202	15
Att arbetsplatsen flyttar	901	734	15	167	12
Varsel om uppsägning	661	473	9	188	14
Otrygga anställningsförhållanden	631	513	10	118	9
Att mina arbetsuppgifter försvinner	769	555	11	214	16
<i>Medarbetarproblem</i>					
Att göra misstag så att någon annan drabbas	706	601	12	105	8
Konflikter med mina arbetskamrater	484	309	6	175	13
Stölder på arbetsplatsen	143	119	2	24	2
<i>Fysiska problem</i>					
Att inte orka arbeta fram till pensioneringen	766	621	12	145	11
Att drabbas av olycksfall/sjukdom i arbetet	709	580	12	129	9
Miljöfarliga ämnen/kemikalier eller likande	271	225	4	46	3
	19188	15164		4024	

Tabell 3. Upplevelse av speciell oro för någon eller några situationer.

Minst oroskapande är de variabler som vi tilldelat kategorin Medarbetare. Särskilt ska noteras det låga värdet vad det gäller "Konflikter med mina arbetskamrater", som anges som problem av 6 procent av männen och 13 procent av kvinnorna.

Det kan noteras att det för övrigt är ganska lite skillnader mellan män och kvinnor i dessa kategorier, förutom rörande två variabler som sticker ut. Kvinnor anger att de känner relativt dubbelt så mycket oro över att bli orättvist behandlade, och samma differens står att finnas när det gäller "Konflikter med mina arbetskamrater". Båda dessa kategorier bör rimligen relateras till upplevelse av diskriminering rörande kön, vilket vi kommenterar härnäst.

Diskrimineringsgrund kön

De inledande frågeställningarna under respektive diskrimineringsgrund belyser den allmänna uppfattningen inom organisationen rörande den aktuella aspekten. Hur ser man som medarbetare på kön versus arbetsuppgifter och hur ser man på Försvarmaktens allmänna arbete med denna diskrimineringsgrund? Som framgår av tabell 4 uppmuntras både kvinnor och män att söka arbete inom Försvarmakten och man anser att det finns goda möjligheter för kvinnor så väl som män att arbeta och göra karriär inom organisationen. Här bör noteras att män är mer positiva än kvinnor. Även om kvinnor är något mindre positiva överväger de positiva svaren.

	Antal	Medelvärde		
		Alla	Kvinnor	Män
I Försvarmakten utgör kön inget hinder för att utföra arbetsuppgifterna	6384	3,8	3,4	3,9
I Försvarmakten nyttjas personers kompetens på ett bra sätt oberoende av kön.	6384	3,7	3,3	3,8
Försvarmakten uppmuntrar personer att söka arbete i denna verksamhet oavsett kön.	6384	4,1	3,9	4,2
Försvarmakten uppmuntrar personer att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar oavsett kön.	6384	3,7	3,3	3,8
Försvarmakten har ett tydligt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen ska bevakas oavsett kön.	6384	3,8	3,6	3,9
Försvarmakten tillämpar sitt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen ska bevakas oavsett deras kön.	6384	3,6	3,2	3,7
Försvarmakten gör ett bra jobb med avseende på hur medarbetare bemöts och ges arbetsuppgifter oavsett deras kön.	6384	3,7	3,3	3,8

Tabell 4. Egen uppfattning om Försvarmakten och könstillhörighet 2015.

Jämfört med 2010 har kvinnors upplevelse av kränkning på grunda av kön ökat, från 24 procent 2010 till 27 procent 2015. Även mäns upplevelse av kränkning på grund av kön har ökat, om än mindre, från 3 procent 2010 till 4 procent 2015.

	Totalt antal	Totalt procent	Män procent	Kvinnor procent
Nej	5838	91	96	73
Ja	547	9	4	27
Totalt	6384			

Tabell 5. I mitt arbete har jag upplevt att jag blivit kränkt på grund av kön någon gång under de tre senaste åren.

Nästa fråga rör hur man uppfattat stödet från organisationen när man upplevt kränkning. Här kan man notera att medelvärdena för kvinnor och män ligger påfallande lika – båda grupperna har uppfattat mest stöd från sina medarbetare och sedan i fallande skala stöd från chef, kontaktperson/rådgivare, Försvarshälsan, och till hur Försvarsmakten hanterar det professionellt.

	Totalt	Man		Kvinna	
	Antal	Antal	Medelv	Antal	Medelv
När jag upplevde kränkning på grund av kön fick jag stöd av mina medarbetare.	547	179	2,9	368	2,9
När jag upplevde kränkning på grund av kön fick jag stöd från min chef.	547	179	2,5	368	2,5
När jag upplevde kränkning på grund av kön fick jag stöd från min kontaktperson/rådgivare.	547	179	2,5	368	2,6
När jag upplevde kränkning på grund av kön fick jag stöd från Försvarshälsan.	547	179	2,4	368	2,5
När jag upplevde kränkning på grund av kön upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt.	547	179	2,2	368	2,4

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

Ett annat sätt att belysa diskriminering inom organisationer är hur medarbetarna upplever att andra blir behandlade. 2015 visar det sig att många uppmärksammar när män blir kränkta på grund av kön, då hela 15 procent anger att de reagerat på sådana situationer. Det kan jämföras med de 4 procent ovan som anger sig ha blivit diskriminerade. För kvinnor är situationen närmare upplevelsen av de som själva upplever sig diskriminerade. 31 procent har reagerat på att en kvinna har blivit diskriminerade, vilket kan jämföras med de 27 procent kvinnor som själva angett att de upplevt sig diskriminerade.

		Antal	Procent
Man	Nej	4272	85
	Ja	753	15
	Total	5025	
Kvinna	Nej	933	69
	Ja	426	31
	Total	1359	
Totalt	Nej	5205	82
	Ja	1179	19
	Total	6384	

Tabell 7. Jag har upplevt att medarbetare/kollegor blivit kränkta på grund av kön någon gång under de tre senaste åren.

När någon annan blir kränkt upplever man att medarbetarna stöttar relativt bra, medan organisationen gör lite mindre. Att man upplever att medarbetarna stöttar kan ligga i frågans utformning. Könsdiskriminering har uppmärksammats under lång tid inom Försvarsmakten och man har länge arbetat strategiskt för att både få in fler kvinnor och även få fler kvinnor att göra karriär inom organisationen. Den allmänna kunskapsnivån om könsdiskriminering kan därför antas vara relativt hög. Om medarbetare uppmärksammar att någon diskrimineras på grund av kön, så har de idag både kunskaper och erfarenheter för att kunna bidra med stöd till den diskriminerade.

	Medelvärde			
	Antal	Alla	Kvinnor	Män
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av kön fick denna stöd av sina medarbetare.	1172	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	1172	2,9	2,6	3,0
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av kön upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt.	1172	2,7	2,6	2,8
Jag tycker Försvarsmakten gör tillräckligt för att hantera diskriminering på grund av kön.	1172	2,7	2,4	2,9

Tabell 8. När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av kön fick denna stöd.

För kategorin diskriminering på grund av könstillhörighet, kan man sammanfattningsvis konstatera att man inledningsvis tycker att verksamheten är väl lämpad för både kvinnor och män att arbeta och göra karriär inom. Vidare kan man notera att fler kvinnor har upplevt diskriminering på grund av kön 2015

jämfört med 2010 (27 procent jämfört med tidigare 24 procent), och att omgivningen i större utsträckning uppmärksammar män som upplevs utsättas för könsdiskriminering. Man anser också att medarbetare är bra på att stötta när det förekommer diskriminering inom denna kategori, framför allt när man själv upplevt diskriminering.

Diskrimineringsgrund etnicitet

Även etnicitet är en diskrimineringsgrund som verkar anses tämligen oproblematisk inom Försvarsmakten. Majoriteten anser att etnisk tillhörighet inte är något hinder för att utföra arbetsuppgifter, eller för att verka och göra karriär inom organisationen på samma sätt som andra. Vidare anser man att Försvarsmakten arbetar bra med dessa frågor.

	Medelvärde		
	Alla	Kvinnor	Män
I Försvarsmakten utgör etnisk tillhörighet inget hinder för att utföra arbetsuppgifterna	4,2	4,0	4,3
I Försvarsmakten nyttjas personers kompetens på ett bra sätt oavsett etnisk tillhörighet	4,1	3,9	4,2
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka arbete i denna verksamhet oavsett etnisk tillhörighet	4,2	3,9	4,2
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar oavsett etnisk tillhörighet	4,0	3,8	4,1
Försvarsmakten har ett tydligt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen ska bevakas oavsett etnisk tillhörighet	4,0	3,8	4,1
Försvarsmakten tillämpar sitt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen ska bevakas oavsett personers etniska tillhörighet	3,9	3,6	4,0
Försvarsmakten gör ett bra jobb med avseende på hur medarbetare bemöts och ges arbets-uppgifter oavsett personers etniska tillhörighet	4,0	4,0	4,0

Tabell 9. Uppfattningar om Försvarsmakten och etnicitet (n=6384)

Personuppgiftslagen gör det inte möjligt att fråga om personers etniska bakgrund varvid det inte går att säga något om hur den etniska sammansättningen ser ut i organisationen. Huruvida detta omdöme grundar sig på att majoriteten har samma etniska bakgrund inom Försvarsmakten och det därför inte upplevs vara ett problem, eller om det är ett resultat av att Försvarsmakten är inkluderande oavsett etnisk bakgrund går således inte att bedöma med grund i dessa uppgifter.

Man kan även notera att ett fåtal anger etnicitet som diskrimineringsgrund. Totalt anger 2 procent att de upplevt diskriminering på grund av etnicitet, fördelat på 2 procent av männen och 1 procent av kvinnorna.

		Antal	Procent
Man	Nej	4939	98
	Ja	86	2
	Totalt	5025	100
Kvinna	Nej	1346	99
	Ja	13	1
	Totalt	1359	100
Totalt	Nej	6285	98
	Ja	99	2
	Totalt	6384	100

Tabell 10. I mitt arbete har jag upplevt att jag blivit kränkt på grund av etnisk tillhörighet någon gång under de tre senaste åren

Det organisatoriska stödet vid upplevelse av denna kränkning är påtagligt sämre jämfört med organisatoriskt stöd när man upplevt kränkning på grund av kön. Medarbetare och chefer anses här stötta något mer än övriga delar av verksamheten. Här bör man notera att det handlade om ett fåtal svarande (13 stycken enligt tabell 10) som gör att underlaget är känsligt för mätfel.

	Antal	Medeltal		
		Alla	Kvinnor	Män
När jag upplevde kränkning på grund av etnisk tillhörighet fick jag stöd av mina medarbetare	99	2,9	2,8	3,0
När jag upplevde kränkning på grund av etnisk tillhörighet fick jag stöd från chef	99	2,9	2,9	2,9
När jag upplevde kränkning på grund av etnisk tillhörighet fick jag stöd från min kontaktperson/ rådgivare	99	2,7	2,9	2,7
När jag upplevde kränkning på grund av etnisk tillhörighet fick jag stöd från Försvarshälsan	99	2,6	2,6	2,6
När jag upplevde kränkning på grund av etnisk tillhörighet upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	99	2,8	3,4	2,7

Tabell 11. Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av etnicitet

		Antal	Procent
Man	Nej	4863	96,8
	Ja	162	3,2
	Total	5025	
Kvinna	Nej	1314	96,7
	Ja	45	3,3
	Total	1359	
Totalt	Nej	6177	96,8
	Ja	207	3,2
	Total	6384	

Tabell 12. Jag har upplevt att medarbetare/kollegor har blivit kränkta på grund av etnisk tillhörighet någon gång under de tre senaste åren.

Omgivningens upplevelse av andra som kränks på grund av etnisk tillhörighet uppgår till 3 procent. Kvinnor och män anger sig uppleva denna typ av kränkning hos andra i lika stor utsträckning.

	Antal	Medelvärde		
		Alla	Kvinnor	Män
När jag upplevde att annan person blev kränkt på grund av etnisk tillhörighet fick denna stöd av sina medarbetare	207	3,2	2,9	3,3
När jag upplevde att annan person blev kränkt på grund av etnisk tillhörighet fick denna stöd från chef	207	2,9	2,7	3,0
När jag upplevde att annan person blev kränkt på grund av etnisk tillhörighet upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	207	2,8	2,5	2,8
Jag tycker Försvarsmakten gör tillräckligt för att hantera kränkning på grund av etnisk tillhörighet	207	2,8	2,4	2,9

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

Sammantaget kan noteras att få upplever kränkning på grund av etnicitet (2 procent). Vidare anser man att organisationen inte fungerar optimalt för att stötta i dessa situationer, detta oberoende om man själv upplevt kränkningen eller om man upplevt andra bli kränkta.

Diskrimineringsgrund ålder

Som beskrevs i inledningen var ålder den diskrimineringsgrund som upplevdes av flest 2010, då av totalt 13 procent (14 procent av männen och 9 procent av kvinnorna). 2015 har upplevelse av diskriminering på grund av ålder minskat något, till totalt 11 procent fördelat på 11 procent av männen och 9 procent av kvinnorna. Kvinnornas omfattning av upplevelse av denna kränkning kvarstår således.

		Antal	Procent
Man	Nej	4450	89
	Ja	575	11
	Total	5025	100
Kvinna	Nej	1242	91
	Ja	117	9
	Total	1359	100
Totalt	Nej	5692	89
	Ja	692	11
	Total	6384	100

Tabell 14. I mitt arbete har jag upplevt att jag blivit kränkt på grund av ålder någon gång under de tre senaste åren

Ålder och möjligheten att vara verksam i organisationen verkar också uppfattas på ett annat sätt jämfört i relation till diskrimineringsgrunder. Här kan noteras att kvinnor och män har tämligen lika uppfattningar om hur man ser på hur Försvarmakten hanterar frågor om ålder. I jämförelse med diskrimineringsgrund kön och diskrimineringsgrund etnicitet anser man att ålder förvisso inte påverkar möjligheten att utföra arbetsuppgifter i någon större utsträckning och att regelverket fungerar bra, men däremot uppmuntras man inte söka arbete i verksamheten oavsett ålder. Det sistnämnda ligger i sakens natur.

		Antal	Procent
Civilanställd	Nej	2019	93
	Ja	160	7
	Totalt	2179	100
Officer/Specialistofficer	Nej	2503	87
	Ja	388	13
	Totalt	2891	100
Kadett	Nej	508	88

	Ja	68	12
	Totalt	576	100
Sjöman soldat	Nej	13	93
	Ja	1	7
Totalt 14 100			
Gruppbefäl/Sjöman/Soldat	Nej	649	90
	Ja	75	10
	Totalt	724	100

Tabell 15. I mitt arbete har jag upplevt att jag blivit kränkt på grund av ålder någon gång under de tre senaste åren

	Antal	Medeltal		
		Alla	Kvinnor	Män
I Försvarsmakten utgör ålder inget hinder från att utföra arbetsuppgifterna	6384	3,3	3,4	3,3
I Försvarsmakten nyttjas personers kompetens på ett bra sätt oavsett ålder	6384	3,5	3,5	3,5
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka arbete i denna verksamhet oavsett ålder	6384	3,1	3,2	3,1
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar oavsett ålder	6384	3,2	3,2	3,2
Försvarsmakten har ett tydligt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen ska bevakas oavsett ålder	6384	3,4	3,4	3,4
Försvarsmakten tillämpar sitt regelverk med avseende på hur medarbetarnas intressen ska bevakas oavsett personers ålder	6384	3,3	3,3	3,3
Försvarsmakten gör ett bra jobb med avseende på hur medarbetare bedöms och ges arbetsuppgifter oavsett deras ålder	6384	3,3	3,3	3,4

Tabell 16. Egen uppfattning om försvarsmakten och ålder

När man upplever kränkning på grund av ålder får man inte det stöd man förväntar sig av sin omgivning. Genomgående visar tabell 17 att varken medarbetare, Försvarshälsa eller professionell hantering inom Försvarsmakten motsvarar den kränkta medarbetarens förväntan.

	Medelvärde		
	Antal	Alla	Kvinnor
När jag upplevde kränkning på grund av ålder fick jag stöd av mina medarbetare	692	2,9	2,9
När jag upplevde kränkning på grund av ålder fick jag stöd från min chef	692	2,9	2,9
När jag upplevde kränkning på grund av ålder fick jag stöd från min kontaktperson/rådgivare	692	2,5	2,7
När jag upplevde kränkning på grund av ålder fick jag stöd från Försvarshälsan	692	2,3	2,5
När jag upplevde kränkning på grund av ålder upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	692	2,3	2,5

Tabell 17. Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av ålder

Upplevelsen av egen kränkning på grund av ålder ligger också relativt nära vad omgivningen uppfattar i dessa situationer. Totalt har man upplevt att 15 procent av ens kollegor har kränkts på grund av ålder.

		Antal	Procent	
Kvinna	Nej	1194	87,9	
	Ja	165	12,1	
	Total	1359	100	
Man	Nej	4251	84,6	
	Ja	774	15,4	
	Total	5025	100	
Alla	Nej	5445	85,3	
	Ja	939	14,7	
	Total	6384	100	

Tabell 18. Jag har upplevt att medarbetare/kollegor blivit kränkta på grund av ålder någon gång under de tre senaste åren.

Även här är det av intresse att notera fördelningen mellan olika yrkesgrupper. Ingen har upplevt att den kollega som är "sjöman soldat" kränkts på grund av ålder. Bland de civilanställda har 9 procent upplevt att andra kränkts på grund av denna diskrimineringsgrund. Andra uppgifter är mer jämförbara med den egna upplevelsen. I verksamheten har 11 procent av gruppbefäl/sjöman/soldat och 14

procent av kadett upplevt att andra har kränkts på grund av ålder, vilket är procentsatser som ligger nära det som angivits som egen upplevelse av kränkning på grund av ålder. Däremot har många reagerat på att officerare/specialistofficerare kränks på grund av ålder. 20 procent har upplevt att andra kränks inom denna kategori, vilket kan jämföras med de 13 procent som själva upplevt denna form av kränkning.

		Antal	Procent
Civilanställd	Nej	1976	90,7
	Ja	203	9,3
	Totalt	2179	100
Officer/Specialistofficer	Nej	2316	80,1
	Ja	575	19,9
	Totalt	2891	100
Kadett	Nej	494	85,8
	Ja	82	14,2
	Totalt	576	100
Sjöman soldat	Nej	14	100
	Ja	0	0
	Totalt	14	100
Gruppbefäl/Sjöman/Soldat	Nej	645	89,1
	Ja	79	10,9
	Totalt	724	100

Tabell 19. Jag har upplevt att medarbetare/kollegor blivit kränkta på grund av ålder någon gång under de tre senaste åren

Även när andra kränks på grund av ålder anser man att organisationen fungerar bristfälligt. Här är det samlade omdömet att Försvarsmakten kan göra mer för att hantera denna typ av kränkningar.

	Antal	Medeltal		
		Alla	Kvinnor	Män
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av ålder fick denna stöd av sina medarbetare	939	3,0	2,9	3,0
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av ålder fick denna person stöd från chef	939	2,5	2,5	2,5
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av ålder upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	939	2,4	2,5	2,3
Jag tycker Försvarsmakten gör tillräckligt för att hantera kränkning på grund av ålder	939	2,2	2,3	2,2

Tabell 20. Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av ålder

Sammanfattningsvis framkommer att 11 procent upplevt kränkning på grund av ålder och man tycker inte att organisationen fungerar så bra för att hantera denna diskrimineringsgrund. Samtidigt finns som också framkom i enkäten från 2010 en viss acceptans för åldersdiskriminering. Här måste denna upplevelse och acceptans ställas i relation till förutsättningarna för verksamheten där Försvarsmakten ställer fysiska krav på sina anställda. Dessa fysiska krav är ett skydd för den enskilde personen som de flesta finner rimliga. Samtidigt kan det i vissa fall relateras till självbilden. Sjuktalet bland civila är till exempel högre än sjuktalet för militärer. Anledningen är att det finns en tradition bland militär personal att inte sjukskriva sig. När ålderskriterier i en sådan kultur påtalar begränsning i fysisk förmåga, kan det möjligen vara svårare att acceptera för vissa anställda.

Det kan noteras att det är en kategori som främst berör yrkesgruppen officerare/specialistofficerare som själva anger att 14 procent av dem upplevt denna form av kränkning och där även omgivningen reagerar starkt på att denna yrkesgrupp blir kränkt. 20 procent anger att de just upplevt officerare/specialistofficerare blivit kränkta på grund av ålder, se tabell 19. Bland de civilanställda anger 7 procent att de upplevt diskriminering på grund av ålder.

Diskrimineringsgrund religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning anses också hanteras tämligen bra inom Försvarsmakten. Här kan man notera att män har genomgående en något större förtroende för Försvarsmakten avseende denna fråga än vad kvinnor har.

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

Tabell 21. Egen uppfattning avseende Försvarsmakten och religion och trosuppfattning. (1=stämmer inte alls, 5= Stämmer helt) (Alla=6384, Kvinnor=1359, Män=5025)

Mycket få anger att de upplevt kränkning på grund av religion eller annan trosuppfattning. Totalt handlar det om 1 procent av de som svarat på enkäten, med samma fördelning på kvinnor och män. I reella tal handlar det om åtta kvinnor och 64 män som angett upplevelse av denna form av kränkning.

		Antal	Procent
Kvinna	Nej	1351	99
	Ja	8	1
	Total	1359	100
Man	Nej	4961	99
	Ja	64	1
	Total	5025	100
Alla	Nej	6312	99
	Ja	72	1
	Total	6384	100

Tabell 22. I mitt arbete har jag upplevt att jag blivit kränkt på grund av religion eller annan trosuppfattning någon gång under de tre senaste åren.

	Antal	Medelvärde		
		Alla	Kvinnor	Män
När jag upplevde kränkning på grund av religion eller trosuppfattning fick jag stöd av mina medarbetare	72	2,6	2,1	2,7
När jag upplevde kränkning på grund av religion eller trosuppfattning fick jag stöd från min chef	72	2,5	2,0	2,5
När jag upplevde kränkning på grund av religion eller trosuppfattning fick jag stöd från min kontaktperson/rådgivare	72	2,4	2,4	2,4
När jag upplevde kränkning på grund av religion eller trosuppfattning fick jag stöd från Försvarshälsan	72	2,4	2,3	2,5
När jag upplevde kränkning på grund av religion eller trosuppfattning upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	72	2,3	2,3	2,3

Tabell 23. Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av religion eller trosuppfattning. (1=stämmer inte alls, 5= Stämmer helt)

När man upplever kränkning på grund av religion eller annan trosuppfattning får både stöd från medarbetare och stöd från organisationen mycket låga värden. Män upplever sig få något mer stöd än kvinnor i dessa aspekter. När det kommer till kränkning på grund av religion eller annan trosuppfattning har man även mycket låg tilltro till chefernas insatser.

		Antal	Procent
Kvinna	Nej	1342	99
	Ja	17	1
	Total	1359	100
Man	Nej	4946	98
	Ja	79	2
	Total	5025	100
Alla	Nej	6288	99
	Ja	96	2
	Total	6384	100

Tabell 24. Jag har upplevt att medarbetare/-kollegor har kränkts på grund av religion eller trosuppfattning någon gång under de tre senaste åren

Omgivningens uppfattning av att någon annan blivit kränkt på grund av religion eller annan trosuppfattning ligger relativt nära de som anger att de själva upplevt detta som grund för diskriminering, vilket var totalt 72 personer. 17 kvinnor och 79 män har upplevt att andra blivit kränkta på grund av denna diskrimineringsgrund.

	Antal	Medelvärde		
		Alla	Kvinnor	Män
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av religion eller trosuppfattning fick denna stöd av sina medarbetare	96	2,8	2,7	2,9
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av religion eller trosuppfattning fick denna stöd från sin chef	96	2,7	2,5	2,8
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av religion eller trosuppfattning upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	96	2,7	2,7	2,7
Jag tycker Försvarsmakten gör tillräckligt för att hantera kränkning på grund av religion eller trosuppfattning	96	2,5	2,7	2,5

Tabell 25. Stöd från organisationen vid upplevelser av att andra personer kränkts på grund av religion eller trosuppfattning. (Kvinnor=17, Män 79)

Det stöd som man upplever att andra fått vid diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning från organisation och medarbetare är lågt, men är ändå något högre än det stöd man själv upplever vid denna form av kränkning.

Sammantaget är det relativt få som upplever sig kränkta eller som upplever att andra blir kränkta av denna diskrimineringsgrund. Samtidigt är det även en diskrimineringsgrund där man ser det Försvarsmaktens arbete och stöd som svagt.

Diskrimineringsgrund sexuell läggning

Sexuell läggning är en bred kategori som innefattar homosexuella, heterosexuella och bisexuella. Enligt Diskrimineringsombudsmannens definition kan alla dessa grupper anmäla diskriminering med detta som grund. I jämförelse med föregående diskrimineringsgrund anses Försvarsmakten fungera bra som arbetsplats för personer som identifierar sig med annan sexuell läggning. Både kvinnor och män anser att verksamheten fungerar bra i detta avseende.

	Medelvärde		
	Alla	Kvinnor	Män
I Försvarsmakten utgör sexuell läggning inget hinder för att utföra arbetsuppgifterna	4,3	4,1	4,3
I Försvarsmakten nyttjas personers kompetens på ett bra sätt oavsett sexuell läggning	4,2	4,0	4,2
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka arbete i denna verksamhet oavsett personens sexuella läggning	4,1	3,9	4,2
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar oavsett personens sexuella läggning	4,0	3,8	4,1
Försvarsmakten har ett tydligt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen ska bevakas oavsett personers sexuella läggning	4,1	3,9	4,1
Försvarsmakten tillämpar sitt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen ska bevakas oavsett sexuell läggning	3,9	3,7	4,0
Försvarsmakten gör ett bra jobb med avseende på hur medarbetare bemöts och ges arbetsuppgifter oavsett personers sexuella läggning	4,0	3,8	4,0

Tabell 26. Egen uppfattning avseende Försvarsmakten och sexuell läggning. (1=stämmer inte alls, 5= Stämmer helt) (Alla=6384, Kvinnor=1359, Män=5025)

Relativt få personer anger att de själva upplevt diskriminering på grund av sexuell läggning. Totalt handlar det om 57 personer, fördelat på 1 procent kvinnor och 1 procent män.

		Antal	Procent
Kvinna	Nej	1342	99
	Ja	17	1
	Total	1359	100
Man	Nej	4985	99
	Ja	40	1
	Total	5025	100
Alla	Nej	6327	99
	Ja	57	1
	Total	6384	100

Tabell 27. I mitt arbete har jag upplevt att jag blivit kränkt på grund av sexuell läggning någon gång under de tre senaste åren

När man upplever kränkning på grund av sexuell läggning anges stödet från medarbetare relativt lågt för kvinnor, och något högre för män. Det organisatoriska stödet anges som lågt för båda grupper.

	Medelvärde		
	Alla	Kvinna	Man
När jag upplevde kränkning på grund av sexuell läggning fick jag stöd av mina medarbetare	3,0	2,4	3,2
När jag upplevde kränkning på grund av sexuell läggning fick jag stöd från min chef	2,7	2,4	2,8
När jag upplevde kränkning på grund av sexuell läggning fick jag stöd från min kontaktperson/rådgivare	2,7	2,5	2,7
När jag upplevde kränkning på grund av sexuell läggning fick jag stöd från Försvarshälsan	2,5	2,5	2,6
När jag upplevde kränkning på grund av sexuell läggning upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	2,5	2,1	2,7

Tabell 28. Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av sexuell läggning. (1=stämmer inte alls, 5= Stämmer helt) (Kvinnor=17, Män= 40)

Till skillnad från diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning är det många som uppmärksammar att personer kränks på grund av sexuell läggning. Totalt har 3 procent eller 197 personer reagerat på att andra blivit kränkta på grund av denna diskrimineringsform.

		Antal	Procent
Kvinna	Nej	1299	96
	Ja	60	4
	Total	1359	100
Man	Nej	4888	97
	Ja	137	3
	Total	5025	100
Alla	Nej	6187	97
	Ja	197	3
	Total	6384	100

Tabell 29. Jag har upplevt att medarbetare/-kollegor har kränkts på grund av sexuell läggning någon gång under de tre senaste åren

När andra har kränkts på grund av sexuell läggning anser man också att det medarbetarnas och organisationens stöd är något lågt, se tabell 30. Här anger kvinnor och män relativt lika uppfattning.

	Medelvärde		
	Alla	Kvinna	Man
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av sexuell läggning fick denna stöd av sina medarbetare	3,1	2,9	3,2
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av sexuell läggning fick denna stöd från sin chef	3,0	2,9	3,1
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av sexuell läggning upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	2,8	2,8	2,8
Jag tycker Försvarsmakten gör tillräckligt för att hantera kränkning på grund av sexuell läggning	2,8	2,8	2,8

Tabell 30. Stöd från organisationen vid upplevelse av att andra personer kränkts på grund av sexuell läggning. (1=stämmer inte alls, 5= Stämmer helt) (Alla=197, Kvinns=60, Man=137)

Sexuell läggning kan således sammanfattas med att det är relativt få personer som själva upplever kränkning, men att det uppmärksammas av många i omgivningen. Samtidigt som sexuell läggning inte ses som ett hinder för arbete och karriär inom Försvarsmakten är det också en grund för diskriminering där organisationens stöd vid dessa situationer får låga värden.

Diskrimineringsgrund funktionshinder/funktionsnedsättning

Funktionsnedsättning omfattar ”fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga” (Diskrimineringsombudsmannen, besökt 2015-05-05). Nedsättningar av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga är något som en person har, och det kan omfatta allt från allergier, dyslexi, hörsel- och synskador, eller andra former av funktionshinder. I denna enkät har vi använt begreppet funktionsnedsättning, som är benämningen i diskrimineringslagen sedan 1 januari 2015 (Engwall, 2014).

Inom Försvarsmakten anser man att funktionsnedsättning utgör hinder för att utföra arbetsuppgifterna. Detta ligger också i verksamheten som sådan – det militära uppdraget förutsätter ofta god fysisk, psykisk och intellektuell förmåga. Samtidigt kan det militära uppdraget innebära att man får till exempel fysiska funktionsnedsättningar. Medelvärden för frågor som hur personers kompetens nyttjas på bra sätt oavsett funktionsnedsättning, möjligheten att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar, regelverk och bemötande kan antas

avspegla en organisation som har rutiner och arbetsformer för att ta hand om medarbetare som ådragit sig skador under tiden som anställd.

	Medelvärde		
	Alla	Kvinna	Man
I Försvarsmakten utgör funktionsnedsättning hinder för att utföra arbetsuppgifterna	2,8	2,9	2,7
I Försvarsmakten nyttjas personers kompetens på ett bra sätt oavsett funktionsnedsättning	3,4	3,3	3,5
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka arbete i denna verksamhet oavsett personers funktionsnedsättning	2,9	2,8	2,9
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar oavsett personens funktionsnedsättning	3,1	3,0	3,2
Försvarsmakten har ett tydligt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen ska bevakas oavsett personers funktionsnedsättning	3,4	3,3	3,5
Försvarsmakten tillämpar sitt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen ska bevakas oavsett funktionsnedsättning	3,4	3,2	3,4
Försvarsmakten gör ett bra jobb med avseende på hur medarbetare bemöts och ges arbetsuppgifter oavsett personers funktionsnedsättning	3,4	3,3	3,5

Tabell 31. Egen uppfattning avseende Försvarsmakten och funktionsnedsättning. (1=stämmer inte alls, 5= Stämmer helt) (Alla=6384, Kvinnor=1359, Män=5025)

Totalt anger 189 personer att de upplevt kränkning på grund av funktionsnedsättning, eller motsvarande 3 procent. Det fördelas på 4 procent av kvinnorna och 3 procent av männen.

		Antal	Procent
Kvinna	Nej	1306	96,1
	Ja	53	3,9
	Total	1359	100,0
Man	Nej	4889	97,3
	Ja	136	2,7
	Total	5025	100,0
Alla	Nej	6195	97,0
	Ja	189	3,0
	Total	6384	100,0

Tabell 32. I mitt arbete har jag upplevt att jag blivit kränkt på grund av funktionsnedsättning någon gång under de senaste tre åren.

Värdena för hur man anser att organisationen tar hand om personer med funktionsnedsättning som redovisades i tabell 31, kan jämföras med vilket stöd man anser sig fått när man själv upplevt sig kränkt på grund av denna diskrimineringsgrund. Här får både medarbetare och organisation låga värden. Det motsäger alltså delvis bilden av organisationen som gavs ovan.

	Antal	Medelvärde		
		Alla	Kvinna	Man
När jag upplevde kränkning på grund av funktionsnedsättning fick jag stöd av mina medarbetare	189	2,8	2,6	2,9
När jag upplevde kränkning på grund av funktionsnedsättning fick jag stöd från min chef	189	2,3	2,3	2,3
När jag upplevde kränkning på grund av funktionsnedsättning fick jag stöd från min kontaktperson/rådgivare	189	2,5	2,4	2,5
När jag upplevde kränkning på grund av funktionsnedsättning fick jag stöd från Försvarshälsan	189	2,8	2,7	2,8
När jag upplevde kränkning på grund av funktionsnedsättning upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	189	2,1	1,9	2,2

Tabell 33. Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av funktionsnedsättning. (1=stämmer inte alls, 5= Stämmer helt), (Kvinnor=53; Man=136)

Funktionsnedsättning som diskriminering är även en form som omgivningen reagerar på. 340 personer har noterat att andra blir kränkta på grund av funktionsnedsättning. Här är det fler kvinnor än män som reagerar; fördelat på 7 procent kvinnor och 5 procent män.

		Antal	Procent
Kvinna	Nej	1259	92,6
	Ja	100	7,4
	Total	1359	100,0

Man	Nej	4785	95,2
	Ja	240	4,8
	Total	5025	100,0
Alla	Nej	6044	94,7
	Ja	340	5,3
	Total	6384	100,0

Tabell 34. Jag har upplevt att medarbetare/kollegor har blivit kränkta på grund av funktionsnedsättning någon gång under de tre senaste åren

När andra blivit kränkta på grund av funktionsnedsättning anger man att medarbetarna stöttat till viss del. Det organisatoriska stödet anses dock som lågt.

	Antal	Medelvärde		
		Alla	Kvinna	Man
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av funktionsnedsättning fick denna stöd av sina medarbetare	340	3,1	3,1	3,2
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av funktionsnedsättning fick denna stöd från sin chef	340	2,5	2,4	2,6
När jag upplevde att en annan person blev kränkt på grund av funktionsnedsättning upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	340	2,3	2,2	2,3
Jag tycker Försvarsmakten gör tillräckligt för att hantera kränkning på grund av funktionsnedsättning	340	2,2	2,1	2,2

Tabell 35. Stöd från organisationen vid upplevelse av att andra personer kränkts på grund av funktionsnedsättning. (1=stämmer inte alls, 5= Stämmer helt), (Kvinna=100, Man=240)

Diskriminering på grund av funktionsnedsättning är således en något motsägelsefull kategori. Det anses svårt för personer att söka arbete inom denna organisation på grund av funktionsnedsättning, samtidigt som organisationen anses fungera bra för personer som redan har en funktionsnedsättning. 3 procent anger att de själva upplevt kränkning på grund av funktionsnedsättning, och 5 procent anger att de upplevt andra bli kränkta på grund av denna diskrimineringsform. Det tvetydiga är att det organisatoriska stödet anges som lågt när man själv eller någon annan drabbas av denna kränkning. Möjligtvis kan det härröra till att man riskerar att få vissa nedsättningar genom yrket, och när de uppkommer anser man inte att man får tillräckligt stöd.

Diskrimineringsgrund könsöverskridande identitet eller uttryck

Enligt Diskrimineringsombudsmannen (besökt 2015-5-5) definieras könsöverskridande identitet eller uttryck som "en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller liknande förhållande med avseende på kön". Det avser identiteter eller uttryck som skiljer sig från normen för kön. Här innefattas till exempel transvestiter och intersexuella.

Få personer anger könsöverskridande identitet eller uttryck som diskrimineringsgrund. Totalt rör det sig om 19 personer, eller 0,3 procent av de anställda.

	Medelvärde		
	Alla	Kvinnor	Män
I Försvarsmakten utgör uttryck för könsöverskridande identitet inget hinder för att utföra arbetsuppgifterna	3,7	3,5	3,7
I Försvarsmakten nyttjas personers kompetens på ett bra sätt oavsett uttryck för könsöverskridande identitet	3,7	3,5	3,7
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka arbete i denna verksamhet oavsett personers uttryck för könsöverskridande identitet	3,6	3,4	3,6
Försvarsmakten uppmuntrar personer att söka mer kvalificerade och ansvarsfulla befattningar oavsett uttryck för könsöverskridande identitet	3,6	3,4	3,6
Försvarsmakten har ett tydligt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen ska bevakas oavsett personers uttryck för könsöverskridande identitet	3,7	3,5	3,7
Försvarsmakten tillämpar sitt regelverk med avseende på hur medarbetares intressen ska bevakas oavsett uttryck för könsöverskridande identitet	3,6	3,3	3,7
Försvarsmakten gör ett bra jobb med avseende på hur medarbetare bemöts och ges arbetsuppgifter oavsett personers uttryck för könsöverskridande identitet	3,6	3,4	3,7

Tabell 36. Egen uppfattning avseende Försvarsmakten och könsöverskridande identitet. (1=stämmer inte alls, 5= Stämmer helt) (Alla=6384, Kvinnor=1359, Män=5025)

		Antal	Procent
Kvinna	Nej	1351	99,4
	Ja	8	0,6
	Total	1359	100,0
Man	Nej	5014	99,8

	Ja	11	0,2
	Total	5025	100,0
Alla	Nej	6365	99,7
	Ja	19	0,3
	Total	6384	100,0

Tabell 37. I mitt arbete har jag upplevt att jag blivit kränkt på grund av könsöverskridande identitet någon gång under de tre senaste åren

Även här anger man att det organisatoriska stödet är lågt, när man upplever denna form av kränkning.

	Medelvärde		
	Alla	Kvinna	Man
När jag upplevde kränkning på grund av könsöverskridande identitet fick jag stöd av mina medarbetare	2,2	2,3	2,1
När jag upplevde kränkning på grund av könsöverskridande identitet fick jag stöd från chef	2,4	2,1	2,6
När jag upplevde kränkning på grund av könsöverskridande identitet fick jag stöd från min kontaktperson/rådgivare	2,4	2,5	2,3
När jag upplevde kränkning på grund av könsöverskridande identitet fick jag stöd från Försvarshälsan	2,3	2,4	2,3
När jag upplevde kränkning på grund av könsöverskridande identitet upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	2,2	2,0	2,4

Tabell 38. Stöd när jag i mitt arbete upplevt att jag blivit kränkt på grund av könsöverskridande identitet. (1=stämmer inte alls, 5= Stämmer helt) (Kvinnor=8, Män= 11)

Man kan också notera att relativt få reagerar på att andra blir kränkta på grund av könsöverskrivande identitet eller uttryck. Också det rör sig om 1 procent av de anställda, eller 66 personer.

		Antal	Procent
Man	Nej	4985	99,2
	Ja	40	0,8
	Total	5025	100,0
Kvinna	Nej	1333	98,1
	Ja	26	1,9
	Total	1359	100,0
alla	Nej	6318	99,0
	Ja	66	1,0
	Total	6384	100,0

Tabell 39. Jag har upplevt att medarbetare/-kollegor har blivit kränkta på grund av uttryck för könsöverskridande identitet någon gång under de tre senaste åren

Här anger man också ett lågt organisatoriskt stöd när andra upplever denna form av kränkning.

	Medelvärde		
	Alla	Kvinna	Man
När jag upplevde kränkning av annan person på grund av könsöverskridande identitet fick denna stöd av sina medarbetare	2,8	2,8	2,8
När jag upplevde kränkning av annan person på grund av könsöverskridande identitet fick denna stöd från sin chef	2,8	2,5	2,9
När jag upplevde kränkning av annan person på grund av könsöverskridande identitet upplevde jag att Försvarsmakten kunde hantera detta professionellt	2,5	2,2	2,7
Jag tycker att Försvarsmakten gör tillräckligt för att hantera kränkning på grund av uttryck för könsöverskridande identitet	2,4	2,2	2,6

Tabell 40. Stöd från organisationen vid upplevelse av att andra personer kränkts på grund av sexuell läggning.. (1=Stämmer inte alls, 5= Stämmer helt) (Kvinnor=26, Män=40)

Sammanfattningsvis visar denna enkät att relativt få (19 personer) som upplever kränkning på grund av uttryck för könsöverskridande identitet. Det är också få som reagerar på att andra blir kränkta och man tycker vidare att det organisatoriska stödet är lågt.

Hur ser man på verksamheten

Som en avslutande del i enkäten har vi frågat hur nöjd man är med sina arbetsinsatser, och hur man ser på arbetsplatsen. Vi har även undersökt hur kvinnor och män ser på sitt hälsotillstånd och oro kring hälsorisker på arbetet.

Nöjdhet med enhet där man arbetar?

Ett annat sätt att undersöka hur man uppfattar den egna organisationen är att undersöka olika aspekter av nöjdhet. Som tabell 41 visar är majoriteten ganska nöjda med ganska mycket. Samtidigt bör det noteras att så många som 25 procent inte anger sig ”särskilt nöjda” med organisationen och 25 procent är inte heller ”särskilt nöjda” med den kompetensutveckling som erbjuds.

	Ingen uppfattning	Inte alls nöjd	Inte särskilt nöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd
Ledningens arbete	1	10	17	54	18
Organisationen	2	12	26	52	8
Kompetensutvecklingen	2	14	25	49	10
Samverkan med samhället	24	7	17	44	8
Internationella kontakter	31	5	12	42	10

Tabell 41. Hur nöjd är du med den enhet där du arbetar i följande avseenden? (%)

En annan dimension på hur man upplever den egna organisationen rör hur man uppfattar dess samhällsnytta och effektivitet. Här anger merparten att den samlade samhällsnyttan och samlade meningsfullheten hos försvarsmakten är mellan måttligt stor och mycket stor.

	Mycket liten/låg	Liten-/låg	Måttligt stor/hög	Stor-/hög	Mycket stor/hög
Försvarsmaktens samlade samhällsnytta	2	13	30	34	21
Försvarsmaktens samlade effektivitet?	8	30	45	16	2
Försvarsmaktens samlade meningsfullhet?	2	8	27	37	27
Den egna enhetens samhällsnytta?	3	13	31	35	18
Den egna enhetens effektivitet	2	8	32	43	15

Tabell 42. Hur bedömer du följande? (%)

Vidare kan noteras att den egna enheten får högre värden vad gäller effektivitet än Försvarsmakten i stort. Överlag verkar Försvarsmakten vara en verksamhet där de anställda tycker att de gör nytta och som är meningsfull för många.

Diskriminering i relation till upplevelsen av arbete

Bedömningen av det egna hälsotillståndet är ytterligare en aspekt av hur verksamheten anses fungera. Här framkommer dels att majoriteten anser sig ha gott, eller mycket gott fysiskt och psykiskt hälsotillstånd, och även att bedömningen är relativt lika mellan kvinnor och män. Något fler kvinnor anger ”rimligt” medan något fler män anger ”mycket gott”.

	Antal	Procent		
		Alla	Kvinna	Man
1 Mycket dåligt	0	0	0	0
2 Dåligt	355	6	6	6
3 Rimligt	1524	23	27	23
4 Gott	2906	46	46	45
5 Mycket gott	1565	25	21	26
Total	6350	100	100	100
Medelvärde		3,9	3,8	3,9

Tabell 43. Hur bedömer du ditt fysiska och psykiska hälsotillstånd?

Motsvarande framkommer vid granskning av oro för hälsorisker i samband med arbetet.

	Medelvärde		
	Alla	Kvinna	Man
Hög arbetsbelastning	2,1	2,1	2,0
Konflikter	1,6	1,7	1,6
Dålig arbetsledning	2,1	2,2	2,1
Belastningsergonomiska risker, t ex tunga lyft, svåra arbetsställningar, monotona rörelser	1,5	1,5	1,5
Farliga ämnen (t ex syra), fysikaliska risker (t ex strålning) eller biologiska risker (t ex blodsmitta)	0,8	0,6	0,9
Fysiska risker, t ex buller, damm, lukt, fukt, torr luft	1,7	1,6	1,8

Tabell 44. Hur ofta känner du oro för följande hälsorisker i ditt arbete? (1=Aldrig, 5=Mycket ofta)

Även här är det få skillnader mellan kvinnor och män.

En avslutande del i detta avsnitt rör huruvida man känner till det arbete som görs inom Försvarsmakten för att förhindra att diskriminering uppkommer. Tabell 45 belyser detta.

	Väl förtrogen med	Har sett	Känner inte till
Försvarsmaktens styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014	7	58	34
Checklista inför beredning och beslut, Nr 16 100:57374	4	18	78
Lokal åtgärdsplan för likabehandling	9	43	49

Tabell 45. I vilken utsträckning har du tagit del av följande regelverk/dokument? (%)

Här kan vi konstatera att relativt få, om än några, anger sig vara väl förtrogna med styrdokument, checklistor och åtgärdsplaner. Många anger sig även ha sett både styrdokument och lokala åtgärdsplaner. Vad gäller Checklista inför beredning och beslut är det ett mer obekant policydokument.

Analys av kränkningar

I denna analys av kränkningar gör vi olika jämförelser av de upplevelser som angetts, för att med grund i dem skapa en mer sammantagen bild av hur diskriminering upplevs. Vi jämför därför upplevelsen av kränkning av till exempel kön, dels med upplevelsen av kränkning inom de andra diskrimineringsgrunderna, dels med grund i vilket stöd man anser sig få och hur man upplever sin arbetsplats. Inledningsvis kan det vara på sin plats att ge en överblick över egenupplevd diskriminering. Som framgår av tabell 46 är det diskrimineringsgrunderna ålder och kön som upplevts av flest svarande personer.

Diskrimineringsgrund	Egen-upplevd
Kön	547
Etnisk tillhörighet	99
Ålder	692
Religion eller annan trosuppfattning	72
Sexuell läggning	57
Funktionsnedsättning	189
Könsöverskridande identitet	19

Tabell 46. Egenupplevd diskriminering

Den diskriminering som de andra i första hand uppmärksammar rör också kön och ålder. I relation till egenupplevd diskriminering reagerar dock omgivningen i ännu högre utsträckning om någon kränks på grund av sexuell läggning eller uttryck för könsöverskridande identitet.

Diskrimineringsgrund	Egen upplevd	Andra	Egenupplevd vs andra
Kön	547	1172	2,1
Etnisk tillhörighet	99	207	2,1
Ålder	692	939	1,4
Religion eller annan trosuppfattning	72	96	1,3
Sexuell läggning	57	197	3,5
Funktionsnedsättning	189	340	1,8
Könsöverskridande identitet	19	66	3,5
Totalt	1675	3017	15,7

Tabell 47. Jag och andra

Hur många anger sig uppleva två diskrimineringsgrunder? Tabell 48 belyser två aspekter. 132 personer anger till exempel att de upplevt diskriminering både på grund av ålder och kön, medan 75 personer har angett att de både diskrimineras på grund av ålder och funktionsnedsättning.

	Etnisk tillhörighet	Ålder	Religion eller annan trosuppfattning	Sexuell läggning	Funktionsnedsättning	Könsöverskridande identitet	Summa
Kön	25	132	17	27	57	9	267
Etnisk tillhörighet		26	21	11	11	3	72
Ålder			30	22	75	8	135
Religion eller annan trosuppfattning				13	16	5	34
Sexuell läggning					9	6	15
Funktionsnedsättning						7	7
Summa							530

Tabell 48. Dubbelt upplevd diskriminering. (Antal)

Det totala antalet som upplever sig diskriminerade är enligt tabell 48 530 personer av de svarande.

I enkäten 2010 var det påfallande i vilken hög utsträckning man framhävde medarbetarnas stöd vid upplevelse av diskriminering. Även 2015 är det medarbetarna som anses stå för det mer omfattande stödet, medan organisationen, här

i form av ett stödindex som innefattar både chef, kontaktperson, Försvarshälsan och Försvarsmaktens hantering av frågan, får lägre värden. Detta gäller för alla diskrimineringsgrunder utom "Könsöverskridande identitet" där organisationens stöd är mer omfattande än medarbetarnas. Nedanstående tabeller visar detta per undersökningsår:

Stöd 2015

Diskrimineringsgrund	Antal	Stödindex ⁽¹⁾		
		Medarbetare	Organisationen ⁽²⁾	Totalt
Kön	547	48	38	40
Etnisk tillhörighet	99	48	45	46
Ålder	692	48	40	42
Religion eller annan trosuppfattning	72	40	35	36
Sexuell läggning	57	50	40	43
Funktionsnedsättning	189	45	38	39
Könsöverskridande identitet	19	30	35	34
Summa	1675	44	39	40

Stöd 2010

Diskrimineringsfaktor	Antal	Stödindex ⁽¹⁾		
		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
Funktionsnedsättning	331	46	31	34
Könsöverskridande	30	38	28	30
Summa	2407	39	29	31

Tabell 50. Egenupplevd diskriminering och upplevt stöd år 2010.

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.

Hur uppfattar man organisationen när man upplever diskriminering? Nedanstå-

ende tabell visar hur de icke-diskriminerade ("alla") ser på verksamheten jämfört med de som upplevt diskriminering.

	Egen upplevd diskriminering							
	Alla	Kön	Etnisk tillhörighet	Ålder	Religion eller annan trosupp.	Sexuell läggning	Funktionsnedsättning	Könsöverskridande id.
Dina arbetsuppgifter	4,0	3,7	3,6	3,6	3,3	3,4	3,5	3,1
Dina utvecklingsmöjligheter	3,4	2,9	2,9	2,8	2,8	2,9	2,7	2,5
Dina möjligheter att påverka	3,6	3,0	3,0	3,0	2,8	2,8	2,8	2,3
Med arbetskamraterna?	4,4	4,1	4,1	4,1	3,9	4	4,1	3,5
Med lönen?	3,3	2,9	2,8	2,8	2,6	2,9	2,6	2,6
Närmaste chefen?	4,0	3,5	3,8	3,6	3,6	3,4	3,3	3,4
Med arbetsbelastningen?	3,4	3,2	3,3	3,1	3,0	3,1	2,9	2,9
Den utmaning du får av arbetet?	3,8	3,4	3,4	3,3	3,1	3,2	3,2	3,0

Tabell 51. Nöjdhet vid upplevd diskriminering. (Medelvärde 1-5 avseende hur nöjda de som upplever sig diskriminerade sig vara med arbetet.)

Tabell 51 belyser sambandet mellan hur nöjd man anser sig vara med arbetet och upplevd diskriminering. Några aspekter är särskilt tydliga. Ett resultat är att när man upplever diskriminering för egen del är man genomgående mindre nöjd med allt än vad de icke diskriminerade är. De diskriminerade är relativt andra mest nöjd med sina arbetskamrater, och minst nöjd med sin lön. Särskilt stor skillnad mellan diskriminerade och andra är avseende utvecklingsmöjligheter på arbetet. De som upplevt diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och könsöverskridande identitet eller annat uttryck är mindre nöjda med sina möjligheter att påverka. De som upplever diskriminering på grund av funktionsnedsättning och könsöverskridande identitet eller annat uttryck är också mindre nöjda med sin arbetsbelastning. Detta är kanske inte så överraskande vad gäller upplevd diskriminering vid funktionsnedsättning, men är en indikation – om än svag – vid könsöverskridande identitet eller uttryck. Man kan även notera att personer som upplever diskriminering på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck är minst nöjda med alla de undersökta aspekterna, av alla de som upplever diskriminering.

Upplevelse av diskriminering är således nära relaterat till utvecklingsmöjligheter i arbetet och till lön. För några diskrimineringsgrunder – de som inte så många personer upplevt sig diskriminerade av – är man även mindre nöjd med möjligheter att påverka och arbetsbelastningen.

Diskussion och slutsatser

Inledningsvis ska vi här sammanfatta resultaten från 2015 och jämföra resultaten med enkäten från 2010. Vad gäller arbetssituation och orosskapande visar det sig att hälften av de som svarat på enkäten uttrycker oro kring ledning och organisering, där framför man framför allt oroar sig för otydlig ledning. Även organisationsförändringar anges som orosskapande. Man förefaller känna sig trygg med sina medarbetare. Under denna rubrik är man mest oroad för att för att göra misstag så att någon annan drabbas. Vad gäller oro kring arbetssituationen har vi också noterat att dubbelt så många kvinnor som män är oroad för konflikter med medarbetare (13 procent kvinnor, 6 procent män) och att bli orättvist behandlade (26 procent kvinnor och 16 procent män). Detta kan även relateras till upplevelsen av kränkning på grund av kön, där andelen kränkta ökat både bland kvinnor och män sedan 2010. Bland de svarande är det 27 procent av kvinnorna 2015 jämfört med 24 procent av kvinnorna 2010, och 4 procent av männen 2015 jämfört med 3 procent av männen 2010 som anger att de upplevt kränkning på grund av kön. Bland omgivningen är det 15 procent som reagerar på att män blivit kränkta på grund av kön, medan 31 procent upplever att kvinnor blir kränkta på grund av kön. Både oro för konflikter med medarbetare och oro för att bli orättvist behandlad kan vara del av att man upplever att man själv och/eller andra blir kränkta.

Här hade det möjligen varit intressant att följa upp motsvarande för de andra diskrimineringsgrunderna, men eftersom PUL enbart tillåter frågor om ålder och kön kan motsvarande jämförelse enbart göras med ”ålder”. I bilagan återfinns tabell 52 och tabell 53 som beskriver ”Upplevelse av speciell oro för någon eller några situationer fördelat på födelseår. Som framgår anger man sig främst vara oroad för otydlig ledning, omorganisationer på arbetsplatsen, påverkan av de politiska vindarna och nedskärningar i verksamheten. De som främst är oroad för otydlig ledning och omorganisationer på arbetsplatsen är personer mellan 25 och 60 år. En något yngre grupp, personer mellan 25 och 40 är oroad för påverkan av de politiska vindarna och för nedskärningar i verksamheten. Denna upplevelse av oro kan relateras till arbetsrättens principer om ”sist in – först ut”, men också möjligen att längre erfarenhet inom organisationen kan bidra till att man generellt oroar sig mindre för olika aspekter i arbetslivet.

Vad gäller etnicitet så ses det som en tämligen oproblematiserad kategori där man tycker att Försvarsmakten gör ett bra arbete för att motverka diskriminering.

2% av de svarande 2015 anger att de upplevt sig bli diskriminerade på grund av etnicitet (2% av männen och 1 % av kvinnorna), vilket kan jämföras med de 1,2 % (fördelat relativt lika på män och kvinnor) som angav det som diskrimineringsgrund 2010. Möjligen kan man se en viss ökning bland män som upplever diskriminering på grund av etnicitet 2015, men här är samtidigt underlaget för litet för att säga något definitivt.

Som vi påtalat tidigare var ålder den överraskande kategorin vid studien 2010. Då angav 14% av männen och 9 % av kvinnorna att de upplevt sig kränkta på grund av ålder. Totalt utgjordes denna grupp av 13 procent av de svarande. 2015 hade det minskat till 11 procent av de svarande, fördelat på 11 procent av männen och 9 procent av kvinnorna. 2015 kan vi dock uppmärksamma att det är fler officerare och kadetter än civilanställda och sjömän/soldater som anger sig upplevt denna form av kränkning. De anger samtidigt att de anser sig få dåligt stöd från sin omgivning när de upplever denna form av kränkning. Samtidigt är det många som reagerar på att officerare och kadetter kränks på grund av ålder, närmare bestämt 20 procent av de svarande.

Upplevelse av kränkning baserat på religion eller annan trosuppfattning omfattar både 2010 och 2015 cirka 1 procent av de anställda. Omgivningen reagerar i motsvarande utsträckning, då 1 procent uppmärksammat andra som kränks på grund av denna diskrimineringsgrund. Här kan man även notera att de som svarat på enkäten har låg tilltro till organisationens insatser för att motverka eller hantera diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning.

Upplevelse av diskriminering på grund av sexuell läggning ligger 2015 kvar på samma nivå som 2010, då cirka 1 procent av de svarande anger att de upplevt denna form av diskriminering. 2010 var det fler som uppmärksammade att andra blev kränkta på grund av sexuell läggning, då var det cirka 5 procent, medan 2015 var det 3 procent som anger detta. Här har man även lågt förtroende för att organisationen ska kunna hantera frågan.

Upplevelse av kränkning på grund av funktionsnedsättning omfattade 2010 3,7 procent av männen och 4,7 procent av kvinnorna. 2015 var siffrorna något lägre, med 4 procent av kvinnorna och 3 procent av männen. Omgivningens reaktion vid denna kränkning omfattade 2015 5 procent, fördelat på något fler kvinnor (7 procent) jämför med män (5 procent).

Könsöverskridande identitet ligger kvar på liknande nivå, 2010 uppgav 0,4 procent att de upplevt denna form av kränkning, medan 2015 var det 0,3 procent. Här har andelen kvinnor ökat från 0,4 procent 2010 till 0,6 procent 2015, medan män har minskat från 0,3 procent av de svarande till 0,2 procent. Medan 1,7 procent upplevde andra bli kränkta på grund av könsöverskridande identitet 2010, var det cirka 1 procent som reagerade 2015.

Sammantaget visar denna analys av kränkningar att kön som diskrimineringsgrund har relativt svarande ökat något mellan 2010 och 2015, och detta gäller både kvinnor och män. Diskrimineringsgrunden ålder har minskat något och påtalas 2015 framför allt av officerare och kadetter. Etnicitet anges i något högre utsträckning 2015 än 2010 (från 1,2 procent till 2 procent). Religion eller annan trosuppfattning (1 procent av de svarande), sexuell läggning (3 procent av de svarande 2015), funktionsnedsättning (4 procent av de svarande kvinnorna och 3 procent av de svarande männen år 2015) och könsöverskridande identitet (0,3 procent av de svarande) är fyra diskrimineringsgrunder som ligger kvar på samma nivå som 2010.

I absoluta tal visar jämförelsen mellan de båda enkäterna att antalet diskrimineringar minskar. Det är särskilt diskrimineringsgrunderna kön, ålder och funktionsnedsättning som minskar. Vilken tolkning, absolut eller relativt som ska ges företräde är en bedömningsfråga.

Referenser

Interna dokument Försvarsmakten

Missiv 25 100:62524 Handlingsplan för jämställdhetsintegrering i Försvarsmakten 2014 (-2019) (2013-09-13; reviderad version 2015-10-01)

HKV 16 100:54891 Begrepp och definitioner (2012-03-16)

Försvarsmaktens Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014. HKV 16 100:54891 (2012-03-16)

Bilaga 1 till HKV 2013-09-13 25 100:62524. Försvarsmaktens Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2014 (-2019).

Externa dokument

Diskrimineringsombudsmannens hemsida: <http://www.do.se/sv/Diskriminerar-du/Arbetslivet/>

Engwall, Kristina (2014) Mötas av hinder – en analys av upplevelser av diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning. Diskrimineringsombudsmannen. Rapport 2014:2.

Eriksson-Zetterquist, Ulla och Styhre, Alexander (2007) *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber.

Eriksson-Zetterquist, Ulla, Solli, Rolf, och Styhre, Alexander (2011) Diskriminering inom Försvarsmakten - en intersektionell analys. GRI-rapport, ISSN 1400-4801; nr 2011:1. Göteborgs universitet.

Hill Collins, Patricia. 1998. It's all in the family. Intersections of gender, race and nation,

Holvino, E. 2008. Intersections: the simultaneity of race, gender and class in organization studies. *Gender, Work and Organization* 1-30.

Nissen, Ingjald (1945). *Psykopaternas diktatur*. Stockholm: Natur och kultur.

West, Candace och Fenstermaker, Sarah. 1995. Doing Difference. *Gender and Society*. 9:1:8-37

Ås, Berit. (1978) Hersketeknikker. I *Kjerringråd*. sid 17-21

Ås, Berit (2004) The five master suppression techniques. I *Women in white : the European outlook*. sid. 78-83

Bilaga 1. Tabeller

	90-95	85-89	80-84	75-79	70-74	65-69	40-64	55-59	50-54	45-49	40-44
<i>Ledning och organisering</i>											
Otydlig ledning	176	326	307	344	300	446	377	338	107	10	1
Omorganisationer på arbetsplatsen	89	251	258	309	248	398	378	291	98	8	1
Konflikter med min chef	55	93	68	88	73	85	89	77	22	3	1
Att framföra kritik i offentligt	98	138	109	111	123	187	142	136	34	4	1
Att bli orättvist behandlad	70	138	107	156	124	191	152	160	63	4	1
Påverkan av de politiska vindarna	149	303	252	252	193	304	267	168	55	5	1
<i>Besparingar och dess effekter</i>											
Nedskärningar i verksamheten	167	320	262	265	239	324	291	220	64	6	1
Att arbetsplatsen avvecklas	57	133	122	149	105	184	179	118	25	1	1
Varsel om uppsägning	24	59	76	89	64	124	123	73	26	2	1
Otrygga anställningsförhållanden	43	99	75	80	59	122	78	55	16	3	1
att mina arbetsuppgifter försvinner	48	94	72	99	81	129	125	87	29	3	1
<i>Medarbetarproblem</i>											
Att gör misstag så att någon annan drabbas	97	114	89	86	69	98	77	57	17	1	1
Konflikter med mina arbetskamrater	40	75	36	78	60	71	60	42	18	3	1
Stölder på arbetsplatsen	23	26	14	19	12	25	11	10	1	1	1
<i>Fysiska problem</i>											
Att inte orka arbeta fram till pensioneringen	58	101	78	100	74	120	93	97	43	1	1
Att drabbas av olycksfall/sjukdom i arbetet	97	101	86	84	60	103	87	69	17	4	1
Miljöfarliga ämnen/kemikalier eller likande	0	44	41	45	25	30	31	24	17	9	2

Tabell 52. Upplevelse av speciell oro för någon eller några situationer fördelat på födelseår (Antal)

	90-95	85-89	80-84	75-79	70-74	65-69	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	Totalt
<i>Ledning och organisering</i>												
Otydlig ledning	34	41	48	48	46	44	42	44	33	33	33	15
Omorganisationer på arbetsplatsen	17	31	40	43	38	40	42	38	31	27	33	13
Konflikter med min chef	10	12	11	12	11	8	10	10	7	10	33	4
Att framföra kritik i offentliga sammanhang	19	17	17	15	19	19	16	18	11	13	33	6
Att bli orättvist behandlad	13	17	17	22	19	19	17	21	20	13	33	6
Påverkan av de politiska vindarna	28	38	39	35	29	30	30	22	17	17	33	11
<i>Besparingar och dess effekter</i>												
Nedskärningar i verksamheten	32	40	41	37	36	32	32	28	20	20	33	12
Att arbetsplatsen avvecklas	11	17	19	21	16	18	20	15	8	3	33	6
Varsel om uppsägning	5	7	12	12	10	12	14	9	8	7	33	4
Otrygga anställningsförhållanden	8	12	12	11	9	12	9	7	5	10	33	3
Att mina arbetsuppgifter försvinner	9	12	11	14	12	13	14	11	9	10	33	4
<i>Medarbetarproblem</i>												
Att göra misstag så att någon annan drabbas	19	14	14	12	10	10	9	7	5	3	33	4
Konflikter med mina arbetskamrater	8	9	6	11	9	7	7	5	6	10	33	3
Stölder på arbetsplatsen	4	3	2	3	2	2	1	1	0	3	33	1
<i>Fysiska problem</i>												
Att inte orka arbeta fram till pensioneringen	11	13	12	14	11	12	10	13	13	3	33	4
Att drabbas av olycksfall/sjukdom i arbetet	19	13	13	12	9	10	10	9	5	13	33	4
Miljöfarliga ämnen/-kemikalier eller likande	0	5	6	6	4	3	3	3	5	30	67	1

Tabell 53. Upplevelse av speciell oro för någon eller några situationer fördelat på födelseår (%)

	Frekvens	Procent
Noll	5078	79,5
En	1036	16,2
Två	208	3,3
Tre	41	0,6
Fyra	12	0,2
Fem	4	0,1
Sex	3	0
Sju	2	0
Totalt	6384	100

Tabell 54. Antal diskrimineringar per person 2015

	Antal	Procent
Noll	6181	72,4
En	1434	16,8
Två	288	3,4
Tre	56	0,7
Fyra	14	0,2
Fem	6	0,1
Sex	8	0,1
Total	7987	93,6
System	548	6,4
	8535	100

Tabell 55. Antal diskrimineringar per person 2010

Bilaga 1

	Noll	En	Två	Tre	Fyra	Fem	Sex	Sju	Totalt
1990-1995	409	85	25	3	1	0	0	1	524
1985-1989	622	142	31	5	2	1	0	0	803
1980-1984	522	99	21	3	0	0	0	0	645
1975-1979	584	113	20	3	0	0	0	0	720
1970-1974	522	116	12	6	0	1	0	1	658
1965-1969	805	158	34	6	2	0	1	0	1006
1960-1964	731	138	25	3	3	1	1	0	902
1955-1959	601	132	26	8	4	0	1	0	772
1950-1954	260	45	13	3	0	0	0	0	321
1945-1949	20	8	1	1	0	0	0	0	30
1940-1944			0	0	0	1	0	0	3
2									
0									
Totalt	5078	1036	208	41	12	4	3	2	6384

Tabell 56. Födelseår och antal diskrimineringar (2015)

Bilaga 2. Berättelser om diskriminering

Berättelser om diskriminering på grund av kön

Inledning

Några av frågorna är öppna, respondenterna kan formulera vad de vill. En av dessa öppna frågor handlar om hur den diskriminerade uppfattar den diskriminering de anser sig vara utsatta för. Det är ganska många berättelser som kommer fram.

Inledningsvis har vi kategoriserat berättelserna induktivt. Det senare betyder att berättelserna formas i grupper som tycks handla om samma sak. Processen upprepas tills kategorierna blir tillräckligt omfattande och man får fram kategorier för alla typer av berättelser. Avsikten med kategoriseringen är att fånga företeelser i så få kategorier som möjligt för att kunna beskriva det undersökta fenomenets ”natur”.

Kategorisering av handlingar

Det går att sortera berättelserna i fyra kategorier. Den mest omfattande kategorin berättelser har vi kallat ”traditionella kränkningar” och med det menas att det rör sig om händelser som är kända inom litteraturen. Drygt hälften av alla berättelser hör till denna kategori. Härskarteknikerna så som de beskrivits av bland andra Berit Ås (1978, 2004) och Ingjald Nissen (1945) finns både direkt (nämnda berättelserna) och indirekt i våra tolkningar av kategorin ”traditionella kränkningar. Nedsättande (förlöjligande) kommentarer lyft fram starkt i berättelserna där en variant är objektifiering. Ytterligare en underkategori av det vi kallar traditionell kränkning handlar om direkt nedvärdering, det skulle kunna kallas social degradering. Ett annat sätt att framkalla kränkning är att tala om ovidkommande men märkbara insinuationer. En traditionell kränkning som högsta grad är närvarande i berättelserna är också osynliggörande. Dessa berättelser av kränkningar avseende kön kommer främst om kvinnor som kränkts. Framför allt civilanställda kvinnor ger tämligen *färgstarka* berättelser.

Tanken med positiv särbehandling är att det ska underlätta jämställdhetsarbetet. Positiv särbehandling kan vara uttalad och brukar betyda att det underrepresenterade könet ska väljas vid lika meriter, ibland menas vid tillräckliga meriter. Det behöver nödvändigtvis inte finnas en uttalad policy om positiv särbehandling för att det ska finnas. Ett progressivt jämställdhetsarbete kan ha nämnda effekt ändå. En konsekvens är att de som är förfördelade kan känna sig just kränkta och det i diskrimineringsreglernas mening. I berättelserna finns flera utsagor med denna innebörd. En del berättelse handlar om att påföra skuld och skam.

Många berättelser tillhör kategorin ”överkompensation”. I denna kategori finns berättelser som innebär att traditionellt starka grupper känner sig förfördelade och därmed diskriminerade när positiv särbehandling används.

Diskriminerande handlingar

Föga förvånade visar de kategoriserade berättelserna på handlingar som i många avseende handlar om i andra sammanhang väl dokumenterade härskartekniker. Bland de som uppfattar sig som diskriminerade finns de som upplever osynliggörande, förlöjligande och påförande av skuld och skam, objektifiering etc. Notera dock att det finns inget om våld och hot. Vidare ska det påpekas att diskriminering inte sällan kommer sig av överkompensation dvs där positiv särbehandling i vid mening används.

Medvetenhet om förekomst av regler och normer skapar ett behov av distans. Inom akademien håller man helst ett betryggande avstånd från plagiat. Många tar sig en tankeställare innan de går igenom tullen, har man något man inte borde? Samma gäller avseende diskriminering.

Synpunkter om diskriminering

I nästa öppna fråga gavs möjligheter att lämna övriga synpunkter som man tyckte var värdefulla för det fortsatta arbetet inom området likabehandling och diskriminering inom Försvarmakten. Denna typ av öppna frågor har en viktig funktion som forum att ventilerat synpunkter om verksamheten, att få uttrycka frustration, att ifrågasätta olika aspekter av det som görs, och inte minst, få möjlighet att lämna synpunkter på enkäten som sådan. Vi har sorterat frågorna i olika kategorier, och sammanfattar dem nedan.

Upplevelse av diskriminering i relation till huvudverksamheten och cheferna

Några teman bland dessa svar är mer övergripande och mer återkommande. Ett sådant tema innefattar kommentarer om Försvarmaktens huvudverksamhet, där man reflekterat kring hur den förändras, att man känner sig otrött i förestående förändringar, och även synpunkter kring vad man bör göra inom Försvarmakten. Frågan om diskriminering anses av många inte vara lika problematiskt som till exempel resursfrågan.

Här fanns det också några mer specifika kommentarer om hur Försvarmaktens verksamhet är relaterad till Sveriges politiska system, och hur den politiska inriktningen behöver ändras för att verksamheten ska kunna förbättras. Dessa synpunkter kan kontrasteras med att ett antal personer skriver att de tycker att Försvarmakten gör ett bra arbete, vilket också bör noteras.

Ytterligare en variant på detta tema innefattar synpunkter på chefskap och ledarskap, både i allmänhet och i relation till diskriminering. Här återfanns reflektioner kring att cheferna är dåliga ledare då ledarskapet är för svagt. Man kan också notera att diskrimineringsfrågan kan ses som en utmaning att arbeta med, och en extra belastning i arbetet.

Bland dessa svar finns också exempel på att man i några fall upplevt sig bli kränkt av chefen. När man upplever sig utsatt för kränkning från chefen kan det till exempel röra befordringar.

Liksom i många andra verksamheter får cheferna stor betydelse för hur befordring, och möjliga kränkningar kommer att uppfattas. Det finns även mer systematiska exempel som mer direkt rör diskriminering. Man har till exempel upplevt diskriminering där den närmaste chefen som är mest aktiv i handlingarna varför medarbetarna uppfattar trakasserierna som sanktionerade från högre ort.

En mer allmän reflektion som återspeglar denna situation är att det viktigaste arbetet mot diskriminering görs hos de närmaste cheferna och arbetslagen, varvid de bör få mer förtroende från organisationen som sådan. Andra synpunkter rör just hur cheferna kan arbeta med jämställdhet och likabehandling, för att motverka diskriminering. En bättre struktur för att hantera diskrimineringsfrågor föreslås som ett sätt att lösa frågorna.

Ett förslag som kommer från några svarande är att diskrimineringsfrågorna bör ingå tillsammans med andra arbetsmiljöfrågor och hanteras på samma sätt. Några föreslår att alla chefer, framför allt förbandscheferna, inte ska kunna befordras till chefspositionen innan de har fullgjort en utbildning i jämställdhetsintegrering. En del går ännu längre och menar att ett ”nollkrav” på handlingar som kan kopplas till diskriminering bör vara krav för chefer.

Vi kan således konstatera att det finns olika synpunkter kring chefernas arbete, och att chefer har stort ansvar för att hantera frågor om diskriminering på ett sätt som stämmer överens med Försvarsmaktens policys. Även om de flesta säkerligen är väl utbildade inom området diskriminering, kan fördjupade och uppdaterade kunskaper i jämställdhetsintegrering just bland dessa grupper chefer, vara en åtgärd att ha i åtanke.

Reflektioner kring enkäten och diskriminering

En del av de som lämnar en synpunkt under detta öppna svarsalternativ påtalar enkätens brister. Många tycker att enkäten är för lång, att frågan är irrelevant, eller uttrycker irritation kring att diskrimineringsfrågor behandlas inom Försvarsmakten.

Andra uttrycker irritation eller ger goda råd om att svarsalternativet ”vet ej” hade kunnat hjälpa dem att svara. (Som vi påpekade i metoden har den femgradiga Likert-skalan använts som en medveten strategi för att få fram bedömningsorienterade svar.) En del kommentarer rör definitionerna där några undrar om Försvarsmakten enbart erkänner tre sexuella läggningar (hetero-, homo-, bi-) och hade önskat ytterligare några alternativ där.

Som kontrast till dessa kommentarer har andra påtalat att detta var den bästa enkäten de varit med om. Ytterligare någon har påtalat att enkäten fått dem att få nytt intresse för frågorna.

Andra har kommenterat tekniska problem, som att man inte kunde gå tillbaka när man svarat fel och sedan fortsätta med att svara, eller att man inte kommer åt enkäten när man är till sjöss. Ytterligare några har lyft fram frågetecken kring anonymiteteten. Man tycker det är ”ganska meningslöst att vara med om en sådan här undersökning, eftersom uppgifterna troligen kan spåras via IP-adress”. Andra har samtidigt berömt enkäten för just anonymiteteten, då de menar att man kan behålla sekretessen just på grund av att man inte anger sin grad eller vilken enhet man tillhör. Just synpunkterna om anonymitet kan tolkas som att man har intresse av att besvara frågorna, men inte känner fullt förtroende att enkäten är ett anonymt forum. Även om vi inte efterfrågat grad eller enhet, uppfattar många ändå att svaren är spårbara, vilket också skapar osäkerhet. Ytterligare några menar att diskriminering inom Försvarsmakten inte kan förstås om man inte bryter ner det till förbandsnivå.

Sammantaget kan man konstatera att enkäten väcker uppmärksamhet och att relativt många har synpunkter kring hur den borde vara utformad. Detta är inte ovanligt i enkätsammanhang. Här bör man även notera att många efterfrågar återkoppling av enkätens resultat, till exempel på Emilia.

Diskriminering i relation till civil och militär personal

Ytterligare exempel på synpunkter om enkäten, rör mer specifika kommentarer kring vad som ingår i frågan. Man har också specifika kommentarer på vad diskrimineringen innehåller. En rad personer har påtalat att diskriminering mellan diskrimineringsgrunder inte är den avgörande frågan inom Försvarsmakten, däremot har det stor betydelse om man är civil eller militär.

Några har också kommenterat att de saknar att enkäten inte specifikt behandlar frågan om skillnader mellan civil och militär personal. Som framkom tidigare i denna rapport har denna aspekt belysts genom att efterfråga personernas yrkestillhörighet (se tabell 2), och också ingått som en del i analysen.

Liksom fallet med befordran ovan finns det många olika arbetssituationer som kan upplevas som diskriminerande. Även denna uppdelning mellan kärn- och stödverksamhet med vidhängande karriärsystem, och upplevda konsekvenser är en grogrund för att situationer även ska kunna upplevas som kränkande. Enbart karriärsystem i sig är en grund för att man ska kunna uppleva kränkning, vilket till exempel belyses av en berättelse av upplevd skillnad mellan soldat och officerare.

Vad är kränkning

En omfattande del av kommenterarna rör definitionen och innehållet i kränkning. En rad personer relaterar detta till en arbetsplatsjargong som gör att vissa uttryckssätt får passera. Här finns även en oro kring vad som ses som acceptabelt.

För vissa leder samhällsklimatet till en oro för hur det återspeglas inom den egna verksamheten. En annan sida är vilka man kan uttala sig nedsättande om. När man inte vågar opponera sig mot dessa typer av uttalanden, utbreder, som någon påtalar, en ”tystnadens kultur”. Jargong på arbetsplatsen riskerar därmed att bli konserverande, och ett tyst accepterande av att vissa frågor ändå är ok att prata om.

Det uttryck som med grund i lagstiftningen för diskrimineringsfrågor valts för enkäten, kränkning, väcker i sig starka reaktioner. Ett antal personer anger att de aktar sig för att använda ordet kränkning, då de tycker att det är för starkt ord. De menar att mer kan innefattas om man använder ord som förbisedd, trakasserad eller mobbad. Några är inne på liknande tankegångar och menar att diskriminering inte är det stora problemet inom Försvarmakten men väl dold och öppen mobbning. Vissa menar att de har svårt att kunna svara på frågan då de inte har upplevt diskriminering. En del relaterar det till personerna i sin arbetsgrupp.

Har man inte egna erfarenheter, eller anser sig befinna sig i en miljö där erfarenheter kan förväntas uppkomma, anser man det svårt att svara på frågan. Ytterligare några kommenterar just det faktum att alla är potentiella subjekt för diskriminering.

Det finns även berättelser där man inte upplevt negativa uttalanden, men vill förklara diskriminering med den egna bilden av verksamhetens krav som grund. Uttalanden som dessa tydliggör ytterligare dimensioner av upplevelsen av diskriminering. Det behöver inte enbart röra uttalanden, utan kan också innefatta föreställningar om vad exempelvis kvinnor kan. Föreställningar som dessa är förstås svårare att komma åt.

Ett annat sätt som man kommenterar innehållet i kränkning rör situationer av positiv särbehandling där man i några fall kommenterat situationer där kvinnor upplevts fått gå före. Här ges alltså exempel på vad man innefattar med positiv särbehandling. Även om så inte är fallet, finns situationer där det kan upplevas som att vissa personer särbehandlas. Samtidigt befaras risken för att kunna uppfattas som något kränkande, kunna leda till att man inte vågar ställa krav, men också att de som får chefstjänsterna blir stressade och kommer att uppleva kränkning för att de är otrysta.

Kränkning kan således innefatta många olika dimensioner och olika förståelse. En specifik grupp för upplevda kränkningar rör upplevelser av ålder. Här finns

tre olika dimensioner som lyfts fram, med kommentarer om de äldre, hur det är att själv vara äldre, och ålder respektive erfarenhet. Äldre anses till exempel stå för oacceptabla attityder vilket kan kontrasteras mot arbetsplatsens jargong. Där finns exempel på yngre personer som uttrycker motsvarande oacceptabla synsätt.

Några av de svarande påpekar att funktion och ålder måste ses ur verksamhetsperspektiv. För den enskilda personen behöver detta dock inte vara sammankopplat. Ett tiotal anger att de upplever sig åldersdiskriminerade.

Ytterligare några påtalar att funktion och ålder måste tydligt relateras till det som ska göras inom Försvarmakten. Det är inte praktiskt möjligt att inneha vissa arbetsuppgifter som funktionsnedsatt. Du får inte tjänstgöra som pilot eller ombord på fartyg om du har diabetes, men du kan mycket väl tjänstgöra som lärare på land, förtydligar en svarande. I förlängningen gäller detta även ålder och fysiska förutsättningar.

Det blir således avgörande att tydligt berätta vad som krävs för vissa positioner. En rad svar är uttryckt i liknande termer där de är oroad för att genus får gå före kompetens. För att undvika detta kan till exempel tydliggörande av kriterier och förutsättningar för olika arbetsuppgifter vara ett sätt att öka förståelsen för personalplanering och befordringssystem.

Hur gå vidare?

I dessa öppna svar ges en rad förslag kring hur man kan arbeta vidare med frågorna. Obligatorisk utbildning för framför allt chefer har omnämnts tidigare. Ytterligare någon relaterar till organisationskulturen och att denna behöver förändras genom cheferna.

Även här är exempel en del i lösning. Ytterligare ett förslag är att låta någon åka runt och föreläsa om frågorna. Här kan nog noteras att om man ordnar denna typ av föreläsningar, bör man även tänka sig att göra motsvarande för civil personal.

Sammanfattningsvis

Möjligheten att kommentera diskriminering likväl som andra frågor i dessa typer av öppna svarsalternativ, ger upphov till många olika svar och synpunkter. Särskilt kan noteras att positiv särbehandling (av vissa) leder till upplevelser av diskriminering (hos andra), att man reagerar på härskartekniker, och även att det finns många olika förståelser av vad kränkning kan innebära. För vissa handlar det om relationen till närmsta chef, för andra om upplevda skillnader mellan olika personalgrupper. Här passar diskrimineringslagstiftningens kategorier mindre bra. Man kan även tänka sig att dessa skilda sätt att förstå vad som innefattas i diskriminering, i sig kan skapa missförstånd i vardagen.

Avslutningsvis kan noteras att man ger en rad förslag på vilka åtgärder som bör vidtas. Det rör sig om allt från att publicera resultaten från denna enkät på de interna hemsidorna, till mer formella kurser och föreläsningar, till möjligheten att på olika sätt arbeta med case i vardagen. Liksom redan är etablerat kan man även fundera på hur likabehandlingsfrågor kan ingå i de tillgängliga strukturerna, som värdegrund, dokument, och strukturer för arbetsmiljöfrågor. Sammanfattningsvis, att både se till processer – genom att kommunicera i vardagen om dessa frågor – och strukturer – dokument, värdegrund, arbetsmiljö – kan sannolikt Försvarsmakten ytterligare stärka sitt arbete inom detta område.