

Nätverk Värnpliklig Kvinna

*En utredning om nätverkets nutid, för nätverkets
framtid*



Innehållsförteckning

Nätverk Värnpliktig Kvinna	1
<i>En utredning om nätverkets nutid, för nätverkets framtid</i>	1
Innehållsförteckning	2
Sammanfattning.....	4
Bakgrund	5
Syfte	5
Genomförande.....	5
NVK styrningar idag.....	6
Nätverk Värnpliktig Man	6
NVK på förbanden idag	7
A 8 Boden	7
Amf 1 Berga.....	8
Amf 4 och FöMedC Göteborg	8
F 7 Såtenäs	10
F 16 Uppsala.....	11
F 17 Ronneby	11
F 21 Luleå	12
FMTS Halmstad	12
UndSäkC Uppsala	13
HKPFLJ Linköping.....	13
I 13 Falun.....	13
I 19 Boden	13
I 21 Sollefteå	14
Ing 2 Eksjö	14
K 3 Karlsborg	14
K 4 Arvidsjaur	16
LedR Enköping.....	16
LG Stockholm	16
LV 6 Halmstad	17
MR S Revingehed	20
MR V Villingsberg	20
P 4 Skövde.....	20
P 7 Revingehed.....	21
P 18 Gotland.....	22



SSS Karlskrona	22
SkyddC Umeå	22
T 2 Skövde	22
”Det nya” NVK – systemet	24
Pliktrådets tankar och reflektioner	24
Dagordning och protokoll	24
Tid på dagen och övrig verksamhet	24
Möten och aktiviteter	25
Vem ska vara ansvarig för NVK organisationen?	25
Vad är NVK ansvariges uppgift?	26
Hantering av personärenden	26
Kompani- eller förbandsgemensamt	26
Frivilligt deltagande.....	27
Anställdas förståelse för nätverket.....	27
Männens inkludering i NVK.....	28
Värnpliktrörelsens förslag på centrala styrningar.....	29
Avslutande reflektion.....	30
Bilagor	32
Bilaga A – Frågeformulär till LMA:erna	32
Bilaga B – Handlingsplan mall	33
Bilaga C – Inspiration till dagordning	34
Bilaga D – Förslag på protokoll	35



Sammanfattning

Nätverk Värnpliktig Kvinna (NVK) är en viktig del i Försvarmaktens jämställdhetsarbete och därtill arbetet att inkludera den underrepresenterade kvinnliga minoriteten i organisationen. Under en tid har Pliktrådet identifierat brister i NVK-systemet samt uppmärksammat att genomförande av NVK skiljer sig drastiskt mellan olika värnpliktsutbildande enheter. De centrala styrningar som finns rörande NVK är enligt värnpliktsrörelsen bristfälliga och styrningarna speglar inte den lägsta nivån NVK bör hålla. I dagsläget är NVK-systemet i behov av drivna anställda och vår önskan är att med denna utredning skapa underlag till NVK-systemet så att nätverket kan fungera väl även på de förband där det personliga engagemanget inte finns bland de anställda.

För att uppnå syftet med NVK, att skapa ett erfarenhetsutbyte och en gemenskap kvinnorna emellan, krävs tydligare centrala styrningar som ställer krav på ett fungerande nätverk samt mer underlag som kan tillämpas vid respektive värnpliktsutbildande enhet i utövandet av NVK. Genom en kartläggning av dagens NVK på de värnpliktsutbildande förbanden, samtal med värnpliktiga kvinnor samt med de huvudförtroendevalda NVK-representanterna har en diskussion förts kring hur NVK bör utformas framöver. Kartläggningen och samtalen har sedan resulterat i en rad styrningar som i sin tur är Sveriges värnpliktigas förhoppningar om organisering och genomförande av NVK framöver. Dessa styrningar är applicerbara hos såväl stora förband med många värnpliktiga som på mindre enheter med färre.

Förslagen på styrningar handlar exempelvis om att det första NVK-mötet har obligatorisk närvaro för både kvinnor och män med anledning att skapa en förståelse för nätverkets syfte. Vidare hoppas Sveriges värnpliktiga att anställda informeras om nätverkets syfte så att de i sin tur uppmanar till deltagande under mötena. Detta blir genomförbart först då mötena genomförs dagtid och inte krockar med annan väsentlig verksamhet som är av vikt för krigsplaceringen. Viktigast av allt är att frågor som rör den kvinnliga minoriteten inte blir kvinnornas frågor att driva. NVK ska vara en naturlig del av värnpliktsutbildningen och därmed få utrymme i den övriga medinflytandeorganisationen.

Pliktrådet har genom denna utredning gjort det enkelt för Försvarmakten. Utredningen presenterar underlag som kan tillämpas på respektive värnpliktsutbildande enhet i syfte att höja den lägsta nivån av utövandet av NVK i framtiden. Sveriges värnpliktiga förväntar sig att utredningens förslag på centrala styrningar tas på allvar och tillämpas inom kort. Detta i syfte att främja ett gott utbildningsklimat, en bättre inlärningskultur och i sin tur även starkare krigsförband med hög operativ effekt och förmåga.



Bakgrund

Nätverk Värnpliktig Kvinna (NVK) är en viktig del i Försvarmaktens jämställdhetsarbete. Försvarmaktens vision är att välkomna soldater oberoende av kön och organisationen arbetar aktivt för att alla ska ses likvärdigt i uniform. I och med denna målbild är det viktigt att kvinnor, som är en underrepresenterad minoritet i Försvarmakten, får det stöd de behöver för att känna sig välkomna, viktiga och delaktiga. Försvarmakten beskriver jämställdhet som operativ effekt och en satsning på NVK är därför rätt i tid.

Pliktrådet har identifierat brister i NVK-systemet i sin helhet samt att det finns stora olikheter mellan förbanden i genomförandet av NVK. De centrala styrningarna som finns för NVK upplevs som bristfälliga och olikheterna mellan förbanden är stora. På vissa värnpliktsutbildande enheter finns det engagerade och drivna officerare och instruktörer som gör NVK till en otrolig tillgång för de värnpliktiga kvinnorna. På andra förband saknas denna tillgång och nätverket fyller på grund av detta inte sitt syfte för de värnpliktiga kvinnorna.

Syfte

Utredningen syftar till att genom centrala styrningar samt vägledande diskussioner underlätta förbandens utövande av NVK.

Genomförande

Med anledning av att utövandet av NVK skiljer sig mellan förbanden krävdes inledningsvis en tydlig lägesbild av nuvarande NVK-system. För att kunna definiera skillnader samt likheter mellan förbandens nätverk. Lägesbilden togs fram genom att kontakta LMA (Lokalt medinflytandeansvarig) på respektive förband. De blev ombedda att svara på ett antal frågor i ett frågeformulär. Dessutom intervjuades några värnpliktiga kvinnor ur kullen 2021/2022. De fick berätta om hur NVK-systemet fungerade på deras förband, samt delge egna upplevelser och reflektioner ring detta.

Lägesbilden har utmynnat i de förslag på centrala styrningar som presenteras i slutet av utredningen. Förslagen har diskuterats och reviderats av 30 stycken huvudförtroendevalda NVK representanter under dag två av Pliktrådets Huvudförtroendekonferens, 2022-11-19.



NVK styrningar idag

I Reglemente Grund- och repetitionsutbildning 2020 beskrivs NVK enligt följande:

Särskild uppmärksamhet ska fästas vid att kvinnor – vilka oftast är i minoritet – tydligt inkluderas i gemenskapen. Samtliga värnpliktiga vid förbandet som är kvinnor ska under utbildningens första fyra veckor beredas möjlighet att samlas inom ramen för nätverk värnpliktiga kvinnor (NVK). Vid första mötet bör alla värnpliktiga som är kvinnor delta, därefter väljer kvinnorna omfattningen av sitt engagemang i nätverket. Förbandet bereder möjlighet för värnpliktiga som är kvinnor att träffas ca 1 gång per månad i nätverk för kvinnor. Förbandet ska stödja nätverket i sitt arbete.

Syftet med nätverksmötet är att skapa ett forum för erfarenhetsutbyte och gemenskap. Erfarenheter och synpunkter från nätverket rapporteras till kompanichef som vidtar adekvata åtgärder. Representant för nätverket och en suppleant till denna ska väljas och ska delta i kompani- och förbandsnämnder. Uppgift för representanten är att fästa särskild uppmärksamhet vid kvinnors situation i den grupp hon valts som representant, föra deras talan i möten och nämndesammanhang, agera kontaktperson gentemot den som är ansvarig för informationsmöten och nätverksträffar och sprida information till alla berörda. Förbandschef är lokalt ansvarig för nätverket och utser person/er som organiserar, kallar och genomför nätverksträffar för värnpliktiga som är kvinnor.

De styrningar som finns för NVK är tydliga men för få. Enligt styrningarna finns det en utpekad person på varje organisationsenhet som är ansvarig, förbandschefen. Utöver det beskrivs syftet med nätverket samt att första mötet ska vara obligatoriskt och därefter ska frivilliga möten för förbandets värnpliktiga kvinnor genomföras ungefär en gång i månaden. Under mötena ska erfarenheter utbytas och därefter rapporteras vidare till kompanichefer. Dessutom beskrivs att en representant från NVK-organisationen ska delta under kompani- och förbandsnämnder.

Reglemente Grund- och repetitionsutbildning lämnar många frågor obesvarade. Varför ska NVK vara frivilligt efter första mötet? När på dagen ska NVK-möten anordnas? Hur ska mötet vara upplagt? Ska det finnas en dagordning och någon som leder mötet? Kan NVK fungera som ett utbildningstillfälle för kvinnor? Finns det viktiga samtal som *bör* diskuteras på mötena? Finns det en befogad relevans i att ett befäl med under mötena eller ska samtalen mellan värnpliktiga kvinnor vara just *deras* samtal? Ska männen informeras om vad som framkommit under mötena?

Kontentan av det hela – tydligare strukturer behöver lägga grunden för det kvinnliga nätverkets fortsatta utveckling och framtid.

Nätverk Värnpliktig Man

Pliktrådet har uppmärksammat att några förband har nätverk för manliga värnpliktiga. Nätverken benämns Macho Man Akropol (MMA) eller Nätverk Värnpliktig Man (NVM). Till att börja med vill Pliktrådet understryka att Macho Man Akropol är ett olämpligt namn på ett initiativ som ska främja jämställdhet och vi uppmanar förbanden att välja ett annat namn.

Denna utredning syftar till att förbättra kvinnornas nätverk. NVM bör fortsatta provas ut men med tanke på dagens brister i NVK-systemet och kvinnornas minoritet bör deras nätverk prioriteras i första hand. Efter utvärdering av NVM kan eventuellt även denna nätverksorganisation tillämpas i större utsträckning.



NVK på förbanden idag

I syfte att synliggöra dagens skillnader mellan förbandens NVK samt identifiera NVK systemets styrkor fick alla LMA:er ett frågeformulär (se Bilaga A) att besvara. Frågeformuläret skickades ut 22-06-01 och sista svarsdag var 22-08-26. I vissa fall besvarade LMA:erna underlaget själva medan andra tog hjälp från värnpliktskonsulenter, förbundsledningen eller de värnpliktiga. Utöver svaren från frågeformuläret finns några berättelser från tidigare värnpliktiga som själva valt att engagera sig i utredningen. Nedan följer beskrivningar på hur NVK utövades på de olika förbanden utbildningsåret 2021/2022.

A 8 Boden

På A 8 utses representanter på pluton-, kompani- och förbandsnivå. NVK-möten genomförs ungefär var sjätte vecka. Det finns en dagordning som följs. Mötena inleds med en utbildning eller diskussion kring ett aktuellt tema och därefter sker ett erfarenhetsutbyte de värnpliktiga emellan. Alla möten protokollförs.

Mötena är ungefär två timmar och är obligatoriska för samtliga värnpliktiga kvinnor. Under utbildningsåret 2022/2023 kommer männen ha NVM medan kvinnorna har NVK. Mötena anordnas på hemresedagar alternativt första dagen efter permission.

Det finns en anställd kvinnlig soldat som ansvarar för NVK-organisationen i sin helhet samt en anställd på respektive kompani som driver NVK-mötena på kompaninivå. På förbandet finns också ett nätverk för anställda kvinnor som kan stötta NVK med utbildning.

De värnpliktiga männen informeras dels genom Plutonens timme där NVK har en egen punkt på dagordningen och dels genom sitt egna nätverk NVM. A 8 skriver att inledningen på NVK- och NVM-mötena ibland kommer genomföras gemensamt för att sedan delas upp på respektive täter för att därefter påbörja erfarenhetsutbytande samtal mellan de värnpliktiga. Återkommande samtalsämnen under mötena är jargong och beteenden vid olika plutoner samt problem med utrustning.

A 8 meddelar att de värnpliktiga kvinnorna uppfattar nätverket som viktigt. Den tidigare värnpliktskullen fick möjlighet att lämna synpunkter på nätverket och mycket handlade om att de ville inkludera männen mer, vilket nu görs genom NVM. Befälens inställning är generellt något negativ. Vissa anställda har ännu inte förstått vikten av medinflytandeorganisationen och ser därför NVK enbart som ett moment som tar tid från övrig utbildning.

Förbandet gör en del medskick till Pliktrådet. A 8 har något de benämner som ett "fadderprogram". Det innebär att kvinnorna tilldelas en fadder. Syftet är grundat i en satsning på att kvinnorna ska trivas på förbandet. A 8 skriver att det finns de som inte gillar fadderprogrammet men också de som uppskattar konceptet. Förbandet meddelar också att främst de utbildningsenheter som har stora andelar kvinnor bör överväga att ha ett nätverk för män. Mötena är på A 8 inledningsvis gemensamma, för att därefter mynna ut i diskussioner där könen delats upp.

A 8 föredrar temabaserade möten, det vill säga möten där diskussion förs utifrån ett förbestämt tema. Exempel på teman är uppförandekoden, chefsrollen, normer inom Försvarmakten och rekrytering. Förbandet skriver vidare att uppkomna saker från NVK måste gå linjevägen samt återkopplas till de värnpliktiga. Detta med anledning av att nätverket ska generera faktisk förändring och förbättring för de värnpliktiga kvinnorna. För att säkerställa att kommunikation och återkoppling går rätt till har A 8 därför tagit fram en handlingsplan som finns i bifogad i Bilaga B.



Amf 1 Berga

På Amf 1 utses NVK-representanter på respektive pluton och kompani. Mötena genomförs ungefär en gång i månaden. Det finns ingen dagordning och ingen protokollföring men viktiga punkter antecknas i syfte att ansvarigt befäl ska kunna vidta åtgärder och föra saker vidare till bataljonchefen som i sin tur ansvarar för att följa upp specifika händelser.

Mötena är ungefär en timme långa och anordnas lunchtid. Kvinnorna får sitta tillsammans i en enskild matsal. Under mötena deltar NVK och lokalt NOAK (Nätverk Officer Anställd Kvinna), ansvarigt befäl samt bataljonschefen och bataljonsförvaltaren. Ibland bjuder de även in andra att delta under mötena. Exempelvis har tidigare värnpliktiga bjudits in för att prata om hur man klarar de fysiska kraven under utbildningen. Just detta var ett lyckat möte enligt Amf 1. Andra exempel på lyckade aktiviteter för NVK är den gruppchatt som upprättades där de värnpliktiga kvinnorna fick direktkontakt med den NVK-ansvarige officeraren. Då plutoncheferna ibland glömde bort att informera om att det var NVK-möte har denna chatt dessutom fungerat som en väg för informationsspridning.

På Amf 1 är det första mötet, innehållandes information om NVK, ordersatt. Därefter följer frivilliga lunchmöten. De mest återkommande samtalsämnena är logistikstrul såsom tvättbyten, tankar om prestationsångest, underkläder samt praktiska saker kopplat till exempelvis mens i fält.

Enligt förbundet upplever kvinnorna nätverket som positivt och närvaron har varit hög. Däremot har inte kvinnorna givits möjlighet att delta på samtliga möten med anledning av övningsserien och att annan utbildning kommit emellan. Befälens inställning är generellt positiv med undantag för vissa individer som inte förstått syftet med NVK och mestadels ser det som ett tidskrävande moment.

Amf 1 gör ett medskick till Pliktrådet om att det ska läggas vikt vid att informera samtliga värnpliktiga om vad NVK är med anledning av att männen ska ha förståelse för att kvinnorna ibland försvinner iväg på möten. Förbundet meddelar också att det är svårt att få till NVK-träffar då de värnpliktiga sprids ut på grund av olika tider för permissioner och övningar. Detta är anledningen till att nätverksträffarna begränsats till luncher.

Amf 4 och FöMedC Göteborg

LMA på Göteborgs garnison svarade på Pliktrådets frågor för både Amf 4 och FöMedC då NVK-verksamheten är garnisonsgemensam. På garnisonen utses NVK-representanter på en av de första nätverksträffarna. Mötena protokollförs och är ungefär en och en halv timme långa och anordnas kvällstid. Det första mötet är ordersatt och därefter får kvinnorna själv bestämma sin grad av deltagande. I och med att mötena är frivilliga är de många som väljer att göra annat, som exempelvis att träna eller återhämta. LMA meddelar dock att i de fall ordinarie verksamhet har pågått samtidigt som mötena, har de värnpliktiga tvingats välja mellan ordinarie verksamhet och NVK, vilket enligt LMA inte är önskvärt.

På garnisonen har man både så kallade "öppna" och "slutna" NVK-möten. Under de öppna mötena får männen delta medan de slutna mötena endast omfattar värnpliktiga kvinnor. De värnpliktiga kvinnorna får efter varje möte besluta om nästkommande möte ska vara slutet eller öppet samt om de har önskemål kring aktivitet. Utifrån deras önskemål planeras sedan nästa möte. Det finns en stående dagordning som följs under varje möte. I och med detta informeras de deltagande männen om kvinnornas samtal under de öppna mötena.

Mötena genomförs ungefär en gång i månaden men ibland har detta inte varit möjligt då annan verksamhet kommit mellan. På nätverksträffarna deltar värnpliktskonsulenterna samt de ansvariga för



NVK-träffarna. De ansvariga för NVK är anställda som engagerat sig i NOAK. Ibland bjuds även andra anställda in för en gästföreläsning, ett träningspass eller annat.

På de slutna mötena är mående, känslor, pågående verksamhet samt hjälp och stöd i uppkomna situationer de mest återkommande samtalsämnena. De närvarande anställda, såsom NVK-ansvariga och LMA kan vägleda de värnpliktiga och komma med tips. I de fall där specifika händelser diskuteras under nätverksträffarna uppmanas de värnpliktiga att själva lyfta händelsen linjevägen. I dessa fall erbjuds stöd från anställda på plats. Under de öppna mötena brukar övningsscenarion och dilemman kopplat till värdegrund diskuteras, detta med väldigt positivt utfall. Ibland hålls en gästföreläsning eller liknande. Under dessa föreläsningar har saker som karriär och utlandstjänstgöring diskuterats. LMA skriver att de öppna mötena ger de värnpliktiga ett forum för reflektion och diskussion kring viktiga ämnen och att de generellt har en väldigt positiv utgång.

LMA lyssnar in de värnpliktiga under mötena och sprider sedan vidare informationen till utbildningsbataljonen. Utöver det håller LMA en kontinuerlig samverkan med lokalt ansvariga för NVK organisationen.

De värnpliktiga upplever nätverket som positivt, inspirerande och tryggt. Att dela med sig av egna erfarenheter och få perspektiv på hur andra upplever situationer är givande för de värnpliktiga kvinnorna skriver LMA. De värnpliktiga hade önskat fler NVK-träffar under utbildningsåret. Det är också viktigt att garnisonen blir bättre på att nå ut med information om tid och plats för träffarna till alla värnpliktiga. Befälen upplever att det finns mycket annat som måste prioriteras och att tiden inte räcker till. Vidare skriver LMA att NVK-träffarna i och med detta prioriteras lägre i förhållande till övrig verksamhet.

LMA gör ett medskick till Pliktrådet. Hon skriver att NVK som ansvarsområde bör fördelas på en befattning eller funktion med anledning av att det inte ska falla mellan stolarna. Dessutom önskar LMA att NVK följs upp på högre nivå samt att det tas fram centrala styrningar för nätverksorganisationen.

Pliktrådet pratade med en före detta värnpliktig kvinna på FöMedC. Hon genomförde sin värnplikt 2021/2022. Hon kallas fortsättningsvis VPL FöMedC.

På utbildningsbataljonen genomfördes NVK-möten ungefär var sjätte vecka. Uppskattningsvis var hälften av mötena öppna och hälften slutna. Mötena inleddes med en runda där alla deltagare fick redogöra för hur de mådde. Någon av de mötesansvariga inledde samtal. De nätverksansvariga var fyra anställda kvinnor från Amf 4, en officer, en skolinformatör och en rekryteringskordinator samt utbildningsbataljonens kvinnliga LMA.

VPL FöMedC berättar att de öppna mötena ofta hade planerade aktiviteter. Exempelvis en anställd som berättade om sin resa innan och inom Försvarmakten och rekryteringskordinatorn som pratade om utlandstjänst. Dessa föreläsninginspirerade öppna mötena lockade ofta många värnpliktiga. Under öppna möten diskuterades ofta övningsscenario, såväl förbestämda sådana som värnpliktigas egna framtagna övningsscenarion. VPL FöMedC berättar att det under dessa samtal dök upp saker som inte hade kommit fram tidigare, från både kvinnliga och manliga värnpliktiga.

Enligt VPL FöMedC upplevdes både de slutna och öppna mötena som ett tryggt forum att lyfta upp saker. Inget protokoll fördes men de ansvariga anställda kvinnorna tog vidare sådant som kom fram. VPL FöMedC har uppfattningen att Amf 4 var bra på att informera de manliga värnpliktiga om vad som diskuterades under de slutna mötena. Detta till skillnad från FöMedC där



informationsspridningen var bristande, troligtvis med anledning av att NVK var en punkt på dagordningen på Amf 4:as Plutonens timme.

VPL FöMedC säger att det troligt finns en gräns för hur mycket NVK-organisationen bör styras upp. Självklart behövs styrningar för att få en kontinuitet och ett tryggt klimat men styrningarna får inte begränsa de öppna samtalen. VPL FöMedC tycker att mötena ska vara frivilliga eftersom NVK finns för kvinnornas skull och att det ska inte vara ett tvång att delta om intresset inte finns.

F 7 Såtenäs

F 7 har inte besvarat Pliktrådets frågor.

Plikträdet pratade med en före detta värnpliktig kvinna på F 7. Hon genomförde sin värnplikt 2021/2022. Hon kallasfortsättningsvis VPL F 7.

VPL F 7 berättar att NVK-systemet på F 7 varit bristande. Nätverksträffarna genomfördes sällan. Till en början innebar nätverksträffarna att kvinnorna åt lunch tillsammans, men i och med att förbandets tre plutoner hade olika lunchtider blev NVK-luncherna endast plutongemensamma. Enligt VPL F 7 blev det till viss mån onödigt att genomföra NVK på detta sätt med anledning av att man i många fall ändå hade tid att prata med de kvinnliga värnpliktiga på sin egen pluton.

Mot slutet av utbildningsåret blev NVK-systemet bättre. VPL F 7 berättar att det då anordnades möten på kvällstid ungefär en gång i månaden. Förbandet hade svårt att få till möten där de tre plutonernas värnpliktiga kvinnor kunde samlas. Detta tror VPL F 7 beror på kvällstjänster och övningsserien som krockade med NVK-träffarna. Det fördes inget protokoll och det fanns ingen dagordning att följa under mötena.

VPL F 7 berättar att de värnpliktiga kvinnorna till viss mån upplevde att NVK var ett slöseri med tid. På vissa möten var det därför i princip bara de förtroendevalda NVK-representanterna som deltog. Trots att mötestiden mot slutet var avsatt till en timme blev mötena betydligt kortare än så. VPL F 7 berättar att ingen hade något att säga och när det väl uppstod saker att diskutera var det ofta väldigt lång tid till nästa möte. En annan sak som enligt VPL F 7 kan ha bidragit till kvinnornas bristande engagemang i nätverket är befälens inställning. Kvinnorna fick höra från sina chefer att sånt som diskuteras under NVK-möten lika gärna kan hanteras på Plutonens timme. Värnpliktiga kvinnor valde att inte närvara på mötena med anledning av att deras befäl ansåg NVK som oviktig verksamhet och att kvinnorna missade utbildning då de deltog på mötena. Det hände exempelvis att en pluton inte hade möjlighet att närvara på mötet med anledning av att deras befäl inte släppte iväg dom, säger VPL F 7.

NVK-representanterna på respektive pluton berättade delar av det som diskuterats under NVK-mötena för de manliga värnpliktiga under Plutonens timme. Bland annat pratades det mycket om utrustning och materiel men också om jargongproblemen som fanns främst på den pluton som hade flest killar.

VPL F 7 tror att tydligare struktur på mötena hade varit bra samt att nätverket i framtiden inte får stämpas som något negativt.



F 16 Uppsala

På F 16 utses en ordinarie och en ställföreträdande NVK-representant på respektive pluton. NVK-träffar genomförs en gång i månaden. Under mötena följs en dagordning och mötena protokollförs. NVK-träffarna är en ungefär timme långa och kvinnornas deltagande i nätverket är frivilligt efter det första mötet som är ordersatt. Nätverksträffarna anordnas oftast på kvällar som annars är ledig tid.

På förbandet finns en anställd kvinna som ansvarar för nätverksorganisationen.

Den information som kommer fram under mötena tas vidare linjevägen samt till övriga befäl. Specifika händelser följs upp av förbandets anställda.

Under möten diskuteras ofta utrustningsfrågan, olika befattningar, fortsatt engagemang inom Försvarsmakten samt praktiska frågor gällande fälthygien. F 16 skriver att ett lyckat NVK-möte var när en kvinnlig överste föreläste om sin militära karriär.

F 16 skriver att en del av de värnpliktiga kvinnorna uppfattar nätverket som överflödigt och att mycket tid ägnas åt oväsentligheter medan andra uppfattar NVK som värdefullt.

F 17 Ronneby

På F 17 utses NVK-representanter. Under ett utbildningsår genomförs sex nätverksträffar. På första mötet närvarar alla värnpliktiga kvinnor och därefter är deltagandet frivilligt. Förbandet skriver till Plikträdet att de ännu inte har beslutat om mötena ska vara ordersatta eller inte. I dagsläget är det många kvinnor som väljer att inte delta på mötena men de som deltar ser positivt på dem. Under mötena närvarar några anställda kvinnor, både instruktörer och befäl. Generellt har mötena med äldre kvinnliga officerare varit väldigt givande för nätverksorganisationen. Då har man bland annat diskuterat hur det sett ut förut och jämfört med dagens Försvarsmakt.

Mötena brukar vara en till fyra timmar långa och de protokollförs men det finns ingen dagordning att utgå från. Generellt anordnas mötena kvällstid och de manliga värnpliktiga har oftast kvällstjänst under tiden. Den information som kommer fram under mötena tas vidare av LMA och ansvarig kompanichef. Det är LMA som ansvarar för att se till att ärenden lyfts och hanteras på rätt nivå.

Under mötena diskuteras ofta utrustningen och dess bristande lämplighet för kvinnokroppen.

De manliga värnpliktiga samt de anställda informeras om NVK. En del anställda vid F 17 tycker att NVK är ett tidskrävande moment som stjälar mycket utbildningstid. Andra anser att värnpliktigas åsikter ska lyftas och att NVK är en viktig del i att nå större framgång i de utmaningar Försvarsmakten står inför.

Plikträdet pratade med en före detta värnpliktig kvinna på F 17. Hon genomförde sin värnplikt 2021/2022. Hon kallas fortsättningsvis VPL F 17.

VPL F 17 berättar att det genomfördes NVK-möten ungefär var tredje månad. Ett fjärde möte ställdes in på grund av coronapandemin. De värnpliktiga kvinnorna försökte få till fler möten utan framgång. Med anledning av att nätverksträffar genomfördes sällan blev det svårt för de värnpliktiga kvinnorna att dela erfarenheter över plutonsgränserna. Det första mötet innehöll information om NVK och representanter valdes på respektive pluton, kompani samt på förbandsnivå.



Mötena arrangerades av två anställda kvinnliga sergearter. Nätverksträffarna var ungefär en timme långa. Under mötena följdes en dagordning och det fördes protokoll. Protokollet sattes sedan upp i korridoren där samtliga värnpliktiga kunde ta del av informationen. Lika så gjordes med protokollen från NVM (Nätverk Värnpliktig Man).

På F 17 deltog den huvudförtroendevalda NVK-representanten på kompaninämnderna. Huvudförtroendevald NVK-representant hade begränsade möjligheter att prata ihop sig med de plutonsförtroendevalda med anledning av att NVK-träffarna anordnades för sällan samt att huvudförtroendevalds plutonchef en gång glömde meddela henne att det var NVK-möte.

När nätverksträffar anordnades var det svårt att få igång givande samtal. VPL F 17 tror detta berodde på att NVK inte kändes som ett tryggt forum. Grunden till detta förklara hon låg i att mötena anordnades så pass sällan att de värnpliktiga kvinnorna inte kände varandra över plutonsgränserna. En annan anledning tros vara att det inte fanns någon mötesstruktur. De värnpliktiga kvinnorna visste inte vad de skulle förvänta sig av mötet när de gick dit.

På kompaninämnden och genom linjeorganisationen fick NVK igenom att de värnpliktiga kvinnorna skulle tilldelas 1 7000 kr per person för att köpa privata underkläder att använda i tjänsten.

VPL F 17 tycker att det ska finnas ett nätverk för de värnpliktiga kvinnorna. Hon tror att det genererar mer förståelse för andra plutoners problematik och att ett välfungerande nätverk kan generera viktigt erfarenhetsutbyte kvinnor emellan samt att man kan *”blåsa av problem innan de blir större än vad de egentligen är”*.

F 21 Luleå

F 21 har inte besvarat Pliktrådets frågor.

FMTS Halmstad

På FMTS utses en NVK-representant på respektive pluton-, kompani- och en förbandsrepresentant. Förbandet strävar efter att hålla möten var fjärde till sjätte vecka. Mötena anordnas oftast på morgonen och de värnpliktiga männen följer ordinarie dagsprogram under tiden. NVK-mötena följer en dagordning som utgör grunden för samtliga möten. Mötena brukar pågå i en till en och en halv timme och närvarandet är frivilligt för de kvinnliga värnpliktiga, utöver det första mötet som är ordersatt.

Under nätverksträffarna förs protokoll som sedan tas vidare till ett veckovis möte med anställda befäl och instruktörer vid GU-kompaniet samt till plutonens timme. Vid behov lyfts information vidare till kompani- och förbandsnämnd. Det är den anställda NVK-ansvarige som tillsammans med LMA säkerställer att sådant som tas upp under mötena tas vidare i linjeorganisationen.

De värnpliktiga kvinnorna kan bestämma om de vill ha möten med eller utan anställd personal. I första hand är det LMA eller NVK-ansvarig som närvarar. De mest återkommande samtalsämnen under mötena är fysiska och biologiska förutsättningar samt jargong och bemötande.

På förbandet får både kvinnor och män en genomgång i vad NVK är och dess syfte. De värnpliktiga kvinnorna ser positivt på nätverket och de flesta deltar på samtliga möten under utbildningsåret. De anställda har förstått innebörden av nätverket och accepterar och prioriterar därför nätverksträffarna.



FMTS efterfrågar en gemensam dagordning och tydligare gemensamma riktlinjer för NVK. Förbundet har planer på att springa vårruset och genomföra en gemensam grillning efteråt med de värnpliktiga kvinnorna från värnpliktskullen 2022/2023.

UndSäkC Uppsala

På UndSäkC utses ordinarie och ställföreträdande NVK representanter. Mötena genomförs en gång per månad och utgår från planerade teman. Det finns ingen dagordning utöver temat och inget officiellt protokoll förs. Däremot antecknas vissa saker, exempelvis då frågor lyfts. NVK mötena har två timmar disponibel tid men generellt sett blir mötena en timme långa.

Under det första NVK mötet deltar samtliga värnpliktiga, därefter får de själva bestämma graden av sitt engagemang i nätverket. Förbundet understryker att medinflytande är en rättighet och inte en skyldighet. På förbundet välkomnas både kvinnor och män på NVK träffarna. Det är fler kvinnor än män på UndSäkC och plutonen har därför fattat beslutat att även männen får delta på NVK mötena. Med anledning av detta blir NVK ett jämställdhetsforum med fokus på kvinnor. I och med männens möjlighet till deltagande är detta det sätt som männen informeras om NVK på.

Det är LMA och Värnpliktshandläggare som ansvarar för NVK organisationen. Från och med värnpliktskullen 2022/2023 kommer dessa delta på vissa NVK möten. Tidigare har samtliga NVK möten varit i de värnpliktiga kvinnornas egna regi med undantag på vissa möten där föreläsare deltagit. Exempelvis försvarshälsan och en anställd kvinnlig officer.

I de fall något lyfts upp under nätverksträffarna informeras LMA som i sin tur tar ärendet vidare linjevägen. Organisationens informeras genom chefen tolkskolan. Utöver det ges NVK utrymme under Plutonens timme och de värnpliktigas olika nämnder.

NVK träffarna anordnas generellt sett måndagskvällar. För de som väljer att inte delta på NVK genomförs inläsning.

Befälens inställning till NVK överlag är positiv. Förbundet meddelar att det stundtals kan vara svårt att disponera tiden med anledning av de krävande spetskompetensutbildningarna.

UndSäkC skriver att planerade aktiviteter, såsom föreläsning från en kvinnlig utbildningsofficer, försvarshälsans föreläsning om menstruationscykeln samt en psykolog som pratade om olika sanningsenliga övningsscenario är exempel på bra NVK möten. De värnpliktiga kvinnorna har dessutom fått öva på att tala på rätt sätt med hjälp av magstödet.

HKPFLJ Linköping

HKPFLJ har inte besvarat Pliktrådets frågor.

I 13 Falun

I 13 har inte fått Pliktrådets frågor med anledning av att förbundet startades upp under skrivandet av utredningen.

I 19 Boden

I 19 har inte besvarat Pliktrådets frågor.



I 21 Sollefteå

I 21 har inte fått Pliktrådets frågor med anledning av att förbundet startades upp under skrivandet av utredningen.

Ing 2 Eksjö

På Ing 2 utses en NVK-representant på respektive kompani. Mötena hålls en gång i månaden och är vanligtvis ungefär en och en halv timme långa. Nätverksträffarna anordnas kvällstid, då de manliga värnpliktiga är lediga eller har kvällstjänst. Under mötena diskuteras exempelvis negativ jargong och sexism från de manliga värnpliktiga, svårigheterna med att vara i fält under mens och normen att kvinnor ses som mindre dugliga än de manliga värnpliktiga. Mötena protokollförs inte och det finns ingen dagordning. Förbundet skriver att tanken är att samtalen ska vara öppna och fria.

Det är LMA som är lokalt ansvarig för nätverksorganisationen på förbundet. De kvinnliga värnpliktiga ansvarar i sin tur för att föra vidare sånt som kommer fram under mötena till chefer genom exempelvis kompaninämnder alternativt via LMA.

Nätverksträffarna har frivilligt deltagande utöver det första mötet som är obligatoriskt. Kvinnorna på Ing 2 ser mycket positivt på nätverket och det är oftast hög närvaro på mötena. Ibland deltar kvinnliga officerare eller yrkesinformatörer men oftast deltar endast de värnpliktiga kvinnorna. Ett exempel på ett särskilt lyckat NVK möte var enligt Ing 2 då den kvinnliga bataljonschefen deltog under mötet. Under NVK-träffar har de värnpliktiga kvinnorna fått extrainsatt träning på teknisk hinderbana vilket enligt förbundet har uppskattats av dem. Ing 2 skriver dock att de värnpliktiga kvinnorna "mest vill sitta och prata" under nätverksträffarna.

De anställda har enligt förbundet själva en blandad uppfattning om NVK. Vissa tycker det är ett tidskrävande moment medan andra ser mycket positivt på nätverket. Befälen är nöjda med att nätverksträffarna sker på kvällstid. Ing 2 vill se en ökad förståelse för nätverket och dess betydelse från befälen. Förbundet efterfrågar fler styrningar samt förslag på samtalsämnen och innehåll.

K 3 Karlsborg

På K 3 utses NVK-representanter på pluton-, skvadron- och förbandsnivå. NVK-möten genomförs en gång i kvartalet med möjlighet till extrainsatta möten vid behov. Mötena protokollförs och följer en dagordning. Protokollet skickas till bland andra skvadronchef, regementschef samt NOAK-representant. I de fall det dyker upp saker som måste hanteras tas det personligen med berörda individer.

Mötena brukar vara lite kortare än en timme. I de fall kvinnliga befäl bjuds in att föreläsa om sin militära karriär anordnas mötena dagtid i syfte att fler ska kunna delta men i övrigt varierar tiden för mötena. Under alla möten deltar anställd NVK-ansvarig. De mest återkommande samtalsämnena är utrustningsproblematik och jargongdiskussioner.

K 3 skriver att NVK-mötena är frivilliga för de värnpliktiga men i och med att regementet har få kvinnor rekommenderats samtliga att delta. I och med det lilla antalet kvinnor kan kvinnorna ibland inte fylla alla NVK-förtroendeposter. På de plutoner där kvinnor inte kan fylla förtroendeposterna väljs istället manliga representanter.



Enligt regementet har kvinnorna blandade åsikter om huruvida NVK är positivt eller inte. Befälen ser positivt på nätverket. De mest givande mötena har enligt K 3 varit när kvinnliga anställda soldater och officerare har deltagit. De värnpliktiga har då kunnat ställa frågor och erfarenhetsutbytet har varit positivt.

K 3 gör några medskick till Pliktrådet. De skriver att män inte ska exkluderas från NVK och att NVK-representanter kan vara män. De skriver också att det bör finnas en tydlig dagordning under varje möte och att denna kanske bör se lika ut för samtliga förband. K 3 skriver också att i de fall problem uppdrag ska de tas tag i direkt efter mötet genom linjevägen.

Pliktrådet pratade med en före detta värnpliklig kvinna på K 3. Hon genomförde sin värnplikt 2021/2022. Hon kallas fortsättningsvis VPL K 3.

VPL K 3 berättar att skvadronen vid inryck hade totalt 160 värnpliktiga varav sju kvinnor. Enligt VPL K 3 är det lilla antalet kvinnor troligen anledningen till att NVK inte är prioriterat. Totalt blev åtta individer, från skvadronens fyra plutoner, framröstade att representera alla kvinnor genom NVK. Av dessa åtta var hälften kvinnor och hälften män.

Till en början fick NVK-representanterna med sig frågor att diskutera på Plutonens timme. Frågorna rörde jargong, normer och könsstyrda normer. Samtalen som pågick under Plutonens timme togs sedan med till nästa NVK-möte.

I och med att det totala antalet kvinnor var sju valde K 3 att sporadiskt samla alla kvinnor på NVK-luncher. Det blev ett forum för kvinnorna att dela sina erfarenheter och under dessa luncher kunde specifika incidenter diskuteras. Enligt VPL K 3 skedde inga specifika incidenter under utbildningsåret men forumet kändes ändå som rätt plats att ta upp såna saker om de hade skett. Anledningen till att dessa luncher anordnades var att även de värnpliktiga manliga värnpliktiga representanterna deltog under NVK mötena. I vissa fall kunde mötena där de manliga värnpliktiga deltog i generera en osäkerhet och en rädsla för att ta upp saker enligt VPL K 3. I och med detta blev luncherna en viktig del av nätverkets trygghetsklimat. Luncherna hölls i matsalen samtidigt som alla andra åt, men vid ett bord lite längre bort. VPL K 3 beskriver lunchmötena som *”tjejsnack”*.

De formella mötena genomfördes sporadiskt. Enligt VPL K 3 var det någon gång i kvartalet. Mötena brukade vara en timme långa och de genomfördes innan skvadrons nämnderna. De mest diskuterade frågorna under mötena var underkläder och jargong. De värnpliktiga på skvadronen kunde dra slutsatsen att de plutoner som hade kvinnor generellt hade en bättre jargong i jämförelse med de plutoner som bestod av endast män. Där var jargonen betydligt hårdare. I och med detta är det enligt VPL K 3 relevant att män deltar på NVK-möten, i alla fall på de förband där kvinnor inte finns representerade på alla plutoner. Hon menar att NVK-representanterna spred vidare diskussionerna som uppstod kring jargong till sina plutoner och de NVK-valda männen blev en viktig del av nätverket på K 3.

VPL K 3 uppger att skvadronen till en början hade en kvinnlig officer som ansvarade för NVK. Hennes engagemang var stort. Dessvärre slutade hon och en manlig officer med mindre engagemang tog över. Mot slutet av utbildningsåret kom en ny skvadronchef som upptäckte att det inte genomfördes några NVK-möten. Mot slutet av året genomfördes därför nätverksmöten betydligt oftare. NVK-representanterna skrev ett testamente, med andra ord en utvecklingsplan för NVK, till nästkommande värnpliktskull. Exempelvis skrev de att de ville ha regelbundna möten, en tydlig



dagordning för att skapa bättre struktur, ett fortsatt aktivt arbete med jargongproblem samt att skvadronen ska fortsätta ta med frågor från NVK till plutonens timme över tid.

Slutligen säger VPL K 3 att de kvinnliga värnpliktiga inte ville lyfta upp tjejpöblem till de manliga befälen med anledning av att de värnpliktiga kvinnorna inte ville vara en börda. Hon menar att de kvinnliga befälen kunde relatera till situationer på ett annat sätt och att endast anställda kvinnor, i de fall anställda deltar i NVK, borde närvara.

K 4 Arvidsjaur

På K 4 utses en NVK-representant bland de värnpliktiga kvinnorna. Mötena genomförs åt minestrone tre gånger per utbildningsår men antalet möten kan bli fler i de fall de uppmärksammas ett behov av fler nätverksträffar. De tre inplanerade mötena är ordersatta för skvadronens kvinnor. Under mötena följs en dagordning och det förs protokoll i de fall samtalsämnen får dokumenteras. Förbundet skriver att det under mötena förs en diskussion kring vad som ska dokumenteras och inte. Två timmar är den avsatta tiden för mötena men den faktiska mötestiden varierar mellan 30 minuter och två timmar.

Förbundets anställda har genom NOAK tillsatt en *”samordningsgrupp”* där kvinnor med olika befattningar och specialistområden finns tillgängliga som stöd för de värnpliktiga kvinnorna. I samordningsgruppen finns GSS/K:er, yrkesofficerare och specialistofficerare. Det är även denna grupp som ansvarar för NVK på förbundet.

I de fall männen visar intresse att delta under NVK mötena får de oftast delta. I dessa fall erbjuds kvinnorna att dela upp mötet, exempelvis hälften av tiden med männen och hälften utan, alternativt erbjuds kvinnorna en extrainsatt träff endast kvinnorna emellan.

Information som lyfts under mötena tas vidare till exempelvis skvadronchef eller plutonchef. Protokollen arkiveras i Vidar. Utöver de utses en ansvarig från samordningsgruppen vars uppgift blir att följa upp ärendet. Förbundet beskriver återkopplingen till de eller den värnpliktiga som lyfter en händelse informeras om ärendets handläggning i syfte att *”inget ska gå över huvudet på de värnpliktiga”*.

NVK träffarna genomförs på varierande tider anpassat efter verksamheten. Tidigare har mötena anordnats på hemresedagar under städrutinen i syfte att kvinnorna inte ska missa någon utbildning.

Under mötena uppkommer några återkommande samtalsämnen. Kvinnorna pratar om hur det är att ha mens i fält, svårigheterna med att kissa kopplat till snö och full stridsutrustning, PMS samt att materielen inte är anpassad efter små kroppstyper.

De värnpliktiga kvinnorna är generellt sett nöjda med nätverket. Förbundet meddelar att de anställda ser positivt på NVK.

LedR Enköping

LedR har inte besvarat Pliktrådets frågor.

LG Stockholm

LG har inte besvarat Pliktrådets frågor.



LV 6 Halmstad

På LV 6 utses en ordinarie- och en ställföreträdande NVK-representant på respektive pluton och kompani. Valen sker genom slutna val där endast de värnpliktiga kvinnorna röstar. LV 6 belyser att NVK-verksamheten skiljer sig mellan kompanierna. Det ena kompaniet har möten en gång i månaden med möjlighet till extrainsatta möten, och det andra kompaniet har nätverksmöten ytterst sällan. I fortsättningen kallas det kompani med ett välfungerande NVK-system för Komp1 och det med ett bristande NVK-system för Komp2.

Mötena är ungefär en timme långa men LMA meddelar att tiden är knapp. En halvtimme extra hade varit positivt. Det första NVK-mötet är ordersatt för samtliga kvinnor men efterföljande är frivilliga. LV 6 menar att det inte finns någon mening med att tvinga kvinnorna att delta. Om något behöver tas upp kan kvinnorna själva välja att delta på mötena. Förbundet ser dock en fördel med att ordersätta mötena. Motiveringen är att männen inte kan ifrågasätta kvinnornas deltaganden i nätverksmötena om det är ordersatt.

På LV 6 finns en dagordning som tagits fram av förbundet eftersom det inte går att hitta någon central dagordning. Det finns ingen lokalt ansvarig för NVK och mötena sker helt i de värnpliktigas regi. Regementsförvaltaren har deltagit under ett möte men utöver det sker samtalen endast värnpliktiga kvinnor emellan. LV 6 ser en vinst i att bjuda in anställda kvinnor i till nätverksträffarna framtiden.

På Komp1 protokollförs NVK-mötena och protokollen sätts upp i kasern. Protokollen är offentliga och i och därför utelämnas personlig information helt. Ärenden från mötena tas sedan till plutonens timme, kompaninämnder och förbandsnämnder samt i de fall det behövs direkt med berörda parter. Problem som lyfts under nätverksmötena hanteras skyndsamt, ibland saknas däremot återkoppling. Komp2 har en betydligt sämre informationsspridning från nätverksträffarna. Där händer det ibland att inte ens de värnpliktiga kvinnorna nås av all information från mötena.

Nätverksträffarna anordnas på morgonen dagen innan kompaninämnd. Under tiden bedrivs övrig verksamhet för männen. Befälslagets inställning till nätverket skiljer sig mellan kompanierna. På Komp1 prioriteras nätverksträffarna även under befattningsutbildningen, mycket tack vare drivna och engagerade anställda. På Komp2 måste de värnpliktiga kvinnorna delta på exempelvis fys istället för att närvara på NVK-mötena eftersom kompaniets befäl inte prioriterar NVK.

LV 6 meddelar att de flesta värnpliktiga kvinnorna upplever nätverket som otroligt viktigt, några anser att det är onödigt. Återkommande samtalsämnen är jargongen på pluton och kompani samt problem med utrustning. Förbundet berättar att det genomfördes en gemensam bowling med de kvinnor som ville från Komp1 vilket genererade nya vänskaper och en god stämning mellan kvinnorna. LV 6 berättar också att männen fick delta på ett möte på Komp1 och att stämningen var god samt att mötet genererade ett lyckat resultat. Att fler män deltar under mötena ser LV 6 som en positiv effekt för den ökade förståelsen för NVK-organisationen.

LV 6 uttrycker att det finns stora skillnader mellan de två kompanierna och Pliktrådet valde därför att kontakta en värnpliktig på respektive kompani. Pliktrådet pratade med en före detta värnpliktig kvinna på LV 6 Komp1. Hon genomförde sin värnplikt 2021/2022. Hon kallas VPL1 LV 6.

VPL1 LV 6 uppger att det var bra struktur på valen av förtroendeorganisationen i sin helhet. NVK-möten genomfördes en onsdag varje månad och kompaninämnd genomfördes nästföljande dag.



De förtroendevalda, främst huvudförtroendevald med ställföreträdare, ansvarade för nätverksorganisationen. De fick exempelvis besluta om huruvida alla kvinnor eller bara de förtroendevalda kvinnorna skulle delta under NVK-mötena. Efter ett möte med enbart de förtroendevalda beslutade de att inkludera samtliga värnpliktiga kvinnor på resterande möten. VPL1 LV 6 upplever att det fungerade bra att huvudförtroendevald och ställföreträdare själva ansvarade för nätverket men meddelar också att en förutsättning för att detta system ska fungera är att förbundet avsätter tid för mötena. Utöver det första NVK-mötet var resterande möten frivilliga för de värnpliktiga kvinnorna.

VPL1 LV 6 upplevde att det togs upp viktiga saker på mötena. Exempelvis uppmärksammades att en manlig värnpliktig tafsade på kvinnliga värnpliktiga och efter att detta diskuterades på ett NVK-möte tog kompanichefen det vidare och kunde snabbt återkoppla om vidtagna åtgärder. Detta upplevdes av de värnpliktiga som seriöst.

Generellt var mötena en timme långa men de värnpliktiga kvinnorna på Komp1 kunde nästan alltid be om mer tid. I de fall NVK organisationen behövde hjälp från befälen var det aldrig några problem. Det fanns en anställd kvinna som var aktiv inom NOAK som kunde kontaktas, däremot fick de förtroendevalda sällan tag på henne. Övriga befäl var positiva till att hjälpa till och den bristande kontakten med NOAK orsakade därför ingen problematik. VPL1 LV 6 upplever att nätverksorganisationen var högt prioriterad på kompaniet. Exempelvis påminde cheferna när det snart skulle genomföras NVK-möte och att kvinnorna skulle tänka över om de hade något att ta upp.

Under mötena fördes protokoll som skickades till kompanichefen som efter genomläsning i sin tur skickade det vidare till plutoncheferna. Dessutom sattes protokollen upp i korridoren i syfte att över sprida informationen till de manliga värnpliktiga.

Utöver NVK-möten genomfördes en del NVK-aktiviteter som planerades av kvinnorna själva. Exempelvis gemensam bowling, filmkväll och kvällsbad. VPL1 LV 6 berättar att dessa aktiviteter gynnade gemenskapen mellan kvinnorna och framställande inkludering.

VPL1 LV 6 meddelar att de fanns ungefär femtio värnpliktiga kvinnor på kompaniet och att bataljongsgemensamma NVK-möten hade om fattat så pass stort antal kvinnor att det kanske hade missgynnat den trygghet och samhörighet man vill uppnå under NVK möten. VPL1 LV 6 uppger dock att det på något sätt borde ges möjlighet för kvinnorna att byta erfarenheter kompanierna emellan utöver förbandsnämnderna.

Under Huvudförtroendekonferensen som Pliktrådet anordnade sen höst 2021 inspirerades förbundets huvudförtroendevalda NVK att inkludera männen i NVK. Detta förslag lyftes på förbundet och därefter genomfördes ett möte på Komp1 där även männen deltog. Under detta möte presenterades återkommande samtalsämnen från tidigare NVK möten. Att männen fick delta i diskussionen sågs som en stor fördel. Det kom exempelvis fram att underkläder inte bara är ett problem för de värnpliktiga kvinnorna och att sådant som kan upplevas som särbehandling för de värnpliktiga kvinnorna bara är en snäll gest från de manliga värnpliktiga. VPL 1 LV 6 gav exemplet att de manliga värnpliktiga ofta frågar de mindre kvinnorna om de behöver hjälp att bära, vilket inte alltid uppskattas. Enligt VPL1 LV 6 var det ett av de bästa NVK-mötena.

I slutet av utbildningsåret fick de förtroendevalda NVK-representanterna skriva ett så kallat testamente där de redogjorde för bra och mindre bra saker från året. Det blev en typ av utvärdering samt en början på en statistikföring där framtida NVK förtroendevalda kan se hur tidigare år hanterat vissa händelser.



Plikträdet pratade med en före detta värnpliktig kvinna på LV 6 Komp2. Hon genomförde sin värnplikt 2021/2022. Hon kallas VPL2 LV 6.

På Komp2 var det endast de förtroendevalda kvinnorna som deltog under NVK-mötena. Det fanns ingen dagordning och det fördes inget protokoll. VPL2 LV 6 berättar att det var dumt att inget protokollfördes men det var också svårt att veta vad som skulle tas upp under mötena. I och med att mötena endast inkluderade de förtroendevalda NVK-representanterna var det svårt att få igång riktiga samtal. Dessutom låg allt ansvar kopplat till planering och genomförande på den huvudförtroendevalda NVK-representanten och då hon inte hann planera blev det heller inga möten. VPL2 LV 6 anser att det bör finnas en anställd NVK-ansvarig eftersom att en enskild värnpliktig inte ska bära ansvar för en så pass viktig organisation. Under VPL2 LV 6:s värnplikt genomfördes betydligt färre möten än ett möte per månad.

VPL2 LV 6 berättar att det på Komp2 likt Komp1 var huvudförtroendevald och ställföreträdare som såg till att NVK-mötena genomfördes. Befälen planerade in möten efter tjänst på måndagskvällar och hänvisade de värnpliktiga till Soldathemmets lokaler. VPL2 LV 6 säger att de värnpliktiga kvinnorna bad om en ny tid då måndagar var en kväll som annars var ledig. I och med detta önskemål började NVK-mötena, på order från kompanichefen, genomföras på morgnar mellan klockan 07 och 08. Under denna tid städade övriga delar av kompaniet alternativt hade morgonuppställning som de förtroendevalda kvinnorna fick komma senare till. När denna struktur kom till började nätverket fungera något bättre. VPL2 LV 6 uppger dock att det hade varit svårt att inkludera samtliga värnpliktiga kvinnor på kompaniet på mötena om den dagliga morgonstädningen skulle pågå samtidigt eftersom männen helt enkelt inte hade hunnit morgonstäda själva. I de fall samtliga värnpliktiga ska inkluderas på mötena är det enligt VPL2 LV 6 väsentligt att mötena läggs på annan tid än under morgonstädningen.

NVK-organisationen gavs utrymme under kompani- och förbandsnämnder. NVK var dessutom en punkt på Plutonens timme och där gavs NVK-representanterna möjlighet att prata om det som diskuterats under mötena. Återkommande samtalsämnen var mens, konkreta förslag på förbättringar av NVK samt diskussioner om underkläder som resulterade i att kvinnorna fick 2 000 kr att köpa privata underkläder för. Den främsta önskan från NVK-representanterna var att mötena skulle hållas mer regelbundet.

Befälens inställning till NVK var enligt VPL2 LV 6 negativ. Hennes uppfattning är att befälen inte brydde sig. De visade inget engagemang, ställde inga frågor och hade ingen tanke på att genomföra möten under övningsserien. När kvinnorna under en kompaninämnd bad om att få tillfälle att göra fler saker tillsammans fick de svaret att de inte skulle göra sig till en minoritet bara för att de är tjejer.

VPL2 LV 6 meddelar att i de fall NVK-organisationen behövde stöd kunde kvinnorna vända sig till någon av de kvinnliga anställda som deltog under det första NVK-mötet som bestod av mestadels information. Vid behov hade de förtroendevalda kunnat vända sig till LMA, VPL2 LV 6 uppger dock att hon inte hade några kontaktuppgifter till LMA. LMA beskrivs som "jättebra" och att det var synd att LMA tillsattes först i januari 2022, relativt sent in i utbildningsåret.



MR S Revingehed

MR S utbildar under svarstiden inga värnpliktiga men eftersom frågorna besvarats utifrån erfarenheter från föregående värnpliktsskull finns deras svar på frågorna med.

På MR S utses en ordinarie och en ställföreträdande NVK-representant. Militärregionen genomförde tre nätverksträffar för gruppbefäl och två träffar med övriga värnpliktiga under föregående utbildningsår.

NVK-mötena brukar vara två till tre timmar långa. De genomförs på tid som kompanichefen beslutar om. Männerna genomför övrig verksamhet under tiden och ibland, på kvinnornas initiativ, får även de delta under mötena. Under mötena följs en dagordning som bygger på underlag från Plutonens timme. Protokoll skrivs av en värnpliktig som utsetts till protokollförare. LMA har som ansvar att delge protokollet till kompanichefen samt delge informationen under förbandsnämnder. LMA står som huvudansvarig för nätverket och bär därför ansvaret att följa upp de gånger specifika incidenter lyfts under mötena.

MR S skriver att det första NVK-mötet är ordersatt och därefter är träffarna frivilliga för de värnpliktiga kvinnorna. Mötena genomförs i de värnpliktigas egna regi, inga anställda deltar. Däremot har förbandet bjudit in kvinnliga officerare som kunnat informera om sin resa i Försvarsmakten och ge tips och tricks på exempelvis hygien i fält. Dessa samtal har enligt förbandet haft en positiv effekt.

Enligt MR S ser de värnpliktiga kvinnorna mycket positivt på nätverket. Ofta diskuteras Försvarsmaktens värdegrund samt brister i allt från utrustningen till sanitetsutrymmen. Befälsledningen ser positivt på NVK men ur ett jämställdhetsperspektiv borde även männen ha ett nätverk.

MR S meddelar att det är viktigt att NVK inte blir ett kvinnligt egenintresse utan en naturlig del av värnpliktssystemet.

MR V Villingsberg

MR V har inte besvarat Pliktrådets frågor då militärregionen missades då Pliktrådet skickade ut frågorna till LMA:erna.

P 4 Skövde

På P4 utses NVK-representanter på pluton-, kompani- och förbandsnivå. Mötena genomförs fem till sex gånger per utbildningsår där det första och sista mötet är obligatoriskt medan resterande möten är frivilliga. Mötena är en och en halv timme långa och anordnas kvällstid. Under tiden NVK mötena hålls har övriga ledig tid alternativt fortsatt verksamhet.

Under de obligatoriska mötena finns en dagordning som följs. De frivilliga nätverksträffarna har inte någon dagordning utan är istället temabaserade. Under dessa möten diskuteras övningsscenarioer samt att de värnpliktiga kvinnorna får ta del av föreläsningar. Under mötena förs protokoll som sammanställs och tas vidare till övriga delar av förtroendeorganisationen. Om specifika händelser lyfts upp under mötena informeras LMA och utbildningschefen. De är också dessa som handlägger ärendet.



Återkommande samtalsämnen under mötena är utrustning samt jargong och machokultur. Det är främst de kvinnliga gruppcheferna som upplever jargongproblemen. P 4 skriver vidare att inspirationsföreläsningarna från anställda kvinnor på förbandet varit givande. Där har möjliga karriärvägar presenterats, både civila och militära. Förhoppningen är att de värnpliktiga ska hitta kvinnliga förebilder i organisationen. En annan lyckad aktivitet var pizza och yoga kvällen som anordnades inom ramen för NVK. Där var det en trygg miljö som genererade bra samtal mellan de värnpliktiga kvinnorna.

På förbandet finns en lokalt ansvarig för NVK som deltar under alla möten. Även yrkes- och skolinformatörerna samt LMA deltar ibland. Tillsammans driver de NVK organisationen.

De värnpliktiga kvinnorna uppfattar nätverket på olika sätt. Vissa tycker det är bra medan andra anser att det är bortkastad tid. De som väljer att inte delta under mötena är inte intresserade och anser att nätverket inte ger dem något. P 4 skriver att kritiken som kommer från de värnpliktiga kvinnorna är att informationen om NVK är för dålig på kompaninivå. De värnpliktsnära cheferna vet inte vilken dag eller tid som gäller samt att de ibland meddelar med så pass kort varsel att kvinnorna inte hinner dit. Befälens uppfattning om nätverket är även den blandad. Vissa, främst anställda kvinnor, menar att nätverket ofta fokuserar på problem istället för lösningar. De anställda männen har generellt en neutral inställning till nätverket. Det är något som de värnpliktiga kvinnorna ska beredas möjlighet att delta på.

P 4 gör ett medskick till Pliktrådet att NVK inte får bli en stängd intresseorganisation som står utanför resterande delar av medinflytandeorganisationen. Nätverksorganisationen ska vara inkluderad i det medinflytande förbandet utöver i övrigt.

P 7 Revingehed

På P 7 utses ordinarie- och en ställföreträdare NVK representanter. Nätverksmötena, som är ungefär två timmar långa, genomförs var sjätte vecka med vissa undantag kopplat till övningsserien. Mötena äger rum på kvällstid, oftast onsdagar mellan 17.30 och 19.30. Männen är lediga under tiden. P 7 har valt att ha sina NVK möten ordersatta. Förbandet skriver att detta är med anledning av att ingen kvinnlig värnpliktig ska utebli från mötena på grund av gruppsytryck.

Det finns en dagordning som togs fram av värnpliktskuratorerna efter tidigare värnpliktskulls önskemål och behov. Mötena protokollförs. P 7 meddelar att det i protokollen inte skrivs vem som säger vad men att poängen från samtalen framgår. Mötesordförande kan koppla in värnpliktskuratorer i de fall där det anses lämpligt alternativt se till att berörda individer informeras, detta med tillstånd från den berörda värnpliktiga kvinnan. P 7 skriver vidare att mötesordförande är en anställd som är lokalt ansvarig för NVK organisationen.

Under mötena deltar anställda soldater, officerare eller civilanställda. De finns där i syfte att besvara frågor kopplat till mötets aktuella tema. Under mötena diskuteras allt från jargong och ovälkommet beteende till hur det är att vara kvinna i Försvarsmakten. P 7 intygar att frågestund med GSS/K soldater och trygga samtal kopplat till jargong är positiva effekter av NVK mötena.

Förbandet gör ett medskick till Pliktrådet att nationella gemensamma riktlinjer för hur nätverket ska bedrivas är önskvärt samt att det hade varit en tillgång om samtliga värnpliktiga fick information och utbildning i jämställdhet och där igenom också vikten av NVK organisationen.

Både värnpliktiga och anställda ser positivt på nätverkets effekter. Förbandet berättar dock att allt som inte är "militär kärnverksamhet" kan upplevas som krångligt och tidskrävande av befälslaget.



P 18 Gotland

P 18 har inte besvarat Pliktrådets frågor.

SSS Karlskrona

SSS har inte besvarat Pliktrådets frågor.

SkyddC Umeå

SkyddC har inte besvarat Pliktrådets frågor.

T 2 Skövde

T 2 har inte svarat på Pliktrådets frågor.

Pliktrådet pratade med en före detta värnpliktig kvinna på T 2. Hon genomförde sin värnplikt 2021/2022. Vi kallar henne i fortsättningen för VPL T 2.

VPL T 2 uttrycker att NVK organisationen på förbandet varit bristfällig. Det var tre anställda kvinnor med engagemang i NOAK som fick ansvaret för NVK organisationen och VPL T 2 meddelar att deras engagemang varit stort. De har tagit till sig av värnpliktigas feedback och de har försökt göra ett bra nätverk trots de få resurser som finns på förbandet. På T 2 valdes NVK representanter på plutons-, kompani- och förbandsnivå. De deltog på kompaninämnder och hade möjlighet att be om stöd från LMA, chefer samt de tre anställda kvinnorna som var NVK ansvariga.

VPL T 2 meddelar att det inte funnits någon kontinuitet i NVK organisationen. Totalt har tre träffar anordnats under året. Detta har enligt VPL T 2 resulterat i att nätverket inte blivit den trygga förtroendeorganisation värnpliktiga kvinnor ska kunna vända sig till. Vidare menar hon att kontinuiteten genererar en trygghet som skapar ett bättre forum för kvinnorna.

Under det första mötet diskuterades olika övningscenario och det ställdes frågor från de anställda kopplat till jargong. Dessa övningscenario och frågor genererade dessvärre inga större samtal med anledning av att de värnpliktiga inte gavs utrymme att diskutera i mindre grupper. Forumet kändes inte särskilt tryggt då de värnpliktiga satt på rad i ett stort rum och skulle diskutera detta gemensamt. Mindre gruppdiskussioner är enligt VPL T 2 en förutsättning för att väcka de trygga och givande samtalen. Det anordnades en grillkväll där den kvinnliga regementschefen pratade om sin karriär inom Försvarmakten, denna nätverksträff med större framgång.

På T 2 har mötena varit ordersatta. VPL T 2 menar att det inte borde vara så. Ett första möte med info om nätverket är viktigt att alla deltar på men därefter bör engagemanget, enligt henne, vara frivilligt. VPL T 2 berättar att de värnpliktiga kvinnorna haft en delad inställning till nätverket. I och med att mötena anordnades kvällstid medan männen hade kvällstjänst hade kvinnorna ibland dåligt samvete över att lämna männen med för stora uppgifter som de skulle lösa ut tillsammans, exempelvis under remivården.

Männen har tilldelats information kring vad som pratades om under mötena genom sina NVK representanter genom Plutonens timme. VPL T 2 vet inte om de anställda har tilldelats någon information från mötena.



Mötena har varit ungefär en timme långa. Inget protokoll har först. Däremot fick de värnpliktiga kvinnorna möjlighet att utvärdera NVK innan muck. Där skrev de ner utvecklingspotential till framtida års NVK. VPL T 2 ser potential i nätverksorganisationen. Hon menar att NVK kan användas som ett bra forum för värnpliktiga kvinnor där dessa kan dela sina erfarenheter med varandra, uppmana varandra att skriva avvikelserapporter på materiel och stötta varandra.



”Det nya” NVK – systemet

Pliktrådets tankar och reflektioner

Behovet av centrala styrningar för NVK är uppenbart. Ovanstående presentationer av organisationsenheternas NVK system har gjort det tydligt att skillnaderna mellan förbanden är stora. Vi ser praktexempel på flertalet förband som genom egna initiativ och engagerade anställda utvecklat välfungerande strukturer för nätverket medan andra förband varken prioriterar eller klarar av att genomföra givande nätverksträffar. I syfte att säkerställa att NVK organisationen på förbanden inte bara bygger på personligt engagemang behövs fler centrala styrningar som underlättar för förbanden i utövandet av nätverksorganisationen i framtiden. Nedan följer diskussionen bakom framtagandet av förslag på centrala styrningar för NVK.

Dagordning och protokoll

En dagordning ger mer struktur till mötet och bidrar till att de värnpliktiga kvinnorna kan förbereda sig inför mötena. Samtidigt är det fria samtalet mellan de värnpliktiga kvinnorna av vikt för nätverket vilket gör en dagordning som uppmanar just detta optimalt. Pliktrådets inspiration till dagordning finns i Bilaga C.

Protokollföring är av hög relevans. Att kunna gå tillbaka och reflektera över föregående möte samt att kunna se likheter mellan olika värnpliktfullars samtal är viktigt för Försvarmaktens fortsatta arbete med jämställdhet och värdegrund. Att protokollen från NVK tilldelas de värnpliktiga männen är också av vikt. Anledningen till detta är att NVK annars kan uppfattas som en hemlig intresseorganisation. Att dela erfarenheterna och vara öppen med vad som diskuterats blir ett viktigt steg i det jämställdhetsarbete NVK-systemet syftar till. För att kunna informera männen förutsätter vi att NVK representanterna på respektive pluton tilldelas protokollen efter mötet för att sedan informera resterande delar av plutonen om det som sagts under NVK mötet under Plutonens timme. Det är anställd NVK ansvarig som snavarar för att protokollen tilldelas representanterna på respektive pluton. LV 6 ger förslaget att det ska finnas en dator tillgängligt under nätverksträffarna för just protokollföring. Detta ser Pliktrådet som en bra möjlighet. Om detta inte är möjligt kan handskrivna protokoll kopieras.

Det är självklarhet att det i protokollen inte skrivs namn på varken den som tar upp något eller den som samtalet eventuellt handlar om. I och med att protokollen ska återberättas för samtliga värnpliktiga måste det finnas en hög grad av anonymitet. I vissa fall kan samtal från möten behövas utelämnas från protokollen med anledning av att det inte ska gå att utläsa vem samtalet handlar om. Generella samtal kring jargong finns det ingen anledning att hemlighålla, men individuella dispyter mellan värnpliktiga eller befäl är bättre att ta individuellt än i storform. I och med detta bör ansvarig för NVK vara noggrann med att säkerställa anonymiteten i protokollen innan de tilldelas NVK representanterna på respektive pluton.

Pliktrådets förslag på protokoll finns i Bilaga D.

Tid på dagen och övrig verksamhet

NVK möten är verksamhet som ska genomföras. NVK är en stor del av den värdegrund som Försvarmakten jobbar för och det är därför viktigt att nätverksorganisationen prioriteras. För att skapa bästa möjliga förutsättningar bör inte mötena planeras på kvällar som annars är ledig tid. Ledig tid är värdefull tid för återhämtning. Försvarmakten efterfrågar jämställdhet och ska inte erbjuda NVK möten på tid som för männen är ledig tid. Oberoende om medverkandet i NVK är frivilligt eller inte för de värnpliktiga kvinnorna uppstår en fråga om orättvisa då kvinnorna tvingas välja mellan sin rätt till medinflytande eller sitt behov av återhämtning.



K 4 skriver att de tidigare genomfört NVK-möten på hemresedagar med anledning av att kvinnorna inte ska missa någon vital utbildning vilket Pliktrådet ser som en bra lösning. Under tiden kvinnorna deltar på NVK kan männen, i de fall NVM ej genomförs, påbörja helgstädning fram till dess att kvinnorna är tillbaka och kan hjälpa till. Alternativt kan NVK anordnas första dagen efter permission eller under vård efter övning. Det är viktigt att kvinnorna inte upplever att de lämnar männen med en omöjlig uppgift då de går på NVK möten. Det är dessutom viktigt att NVK mötena inte krockar med väsentlig utbildning som är av vikt för krigsplaceringen, exempelvis skjutövningar, uppkörningar, inläsningstid inför skyddsvaktsprov och så vidare. Det är dessutom av stor vikt att förbanden prioriterar NVK verksamheten även under befattningsutbildningar och övningsserie. Att NVK inte hinns med på grund av övningar är en ursäkt som inte kan godtas. Två timmar kortare fältvecka är inte avgörande för krigsplaceringen.

Det är dessutom av vikt att tiden för mötena når de värnpliktiga. I samtal med värnpliktiga har Pliktrådet identifierat en brist i att många kvinnor inte vet om att mötena hålls och därmed har de missat NVK-möten. Informationsspridningen måste helt enkelt bli bättre kopplat till tid och plats för mötena.

Möten och aktiviteter

Det har framgått från utredningen att flertalet förband genomfört mer än bara NVK möten. Exempelvis har kvinnorna fått möjlighet att öva på hinderbana, grilla och träna tillsammans, bowla ihop samt ha gemensamma luncher. Att ha roligt tillsammans över plutons- och kompaniramarna kan absolut gynna den kvinnliga gemenskapen. Dock bör dessa aktiviteter inte ingå i de centrala styrningarna då det inte är en förutsättning för ett lyckat NVK system. Pliktrådet uppmanar förbanden att fortsätta med dessa aktiviteter då det främjar den kvinnliga gemenskapen.

Möten ska anordnas en gång i månaden i så hög utsträckning det är möjligt. I de fall övningsserien eller andra omständigheter kommer emellan kan NVK mötena flyttas en vecka eller två. Kravet är en gång i månaden vilket innebär att en 10 månaders värnpliktig kvinna kommer erbjudas att närvara på minst 10 NVK möten under sin utbildning. En 15 månaders värnpliktig kvinna kommer erbjudas möjlighet att delta på minst 15 NVK möten under sin utbildning. Det är ett tydligt krav och dessutom en av de få styrningar som i dagsläget finns kopplat till NVK. Trots detta ser inte verkligheten ut såhär på förbanden idag. Här kräver värnpliktsrörelsen en tydlig förbättring.

Vem ska vara ansvarig för NVK organisationen?

För att nätverket ska vara koordinerat och tydligt ska en anställd NVK ansvarig utses på respektive förband. Ansvarig för NVK måste ha ett stort förtroende från de värnpliktiga kvinnorna på förbandet. VPL K 3 säger till Pliktrådet att *"jag ville inte lyfta upp tjejproblemen till de manliga befälen eftersom jag inte ville verka vara en börda. Kvinnliga befäl förstår mer och bryr sig mer för dom har varit i samma situation. De kan relatera"*. Med anledning av detta bör det så långt det är möjligt ska vara en kvinnlig anställd. Om hon är officer, instruktör eller civilanställd är av mindre vikt men hon ska vara en person som är villig att stå upp för de värnpliktiga kvinnornas rätt till NVK möten och allt vad det innebär. Förbanden bör själva välja vem som utses. I och med att NVK är en del av medinflytandeorganisationen och LMA är ytterst ansvarig för det lokala medinflytandet ser vi att LMA:erna bär ett ansvar för NVK. Pliktrådet ser därför att LMA på respektive förband ansvarar för att en NVK ansvarig utses på förbandet. I de fall LMA vill åberopa sig uppdraget ska detta accepteras. Väljer LMA att tillfråga någon annan bör dessa två föra en kontinuerlig dialog över tid med anledning av att de båda blir ytterst delaktiga i medinflytandet på förbandet.

I de fall ingen kvinnlig anställd vill ta på sig ansvaret för NVK organisationen eller i de fall detta inte är möjligt bör en man som känner sig *villig* att ta på sig uppdraget göra det. En manlig anställd som



känner driv och engagemang kommer bidra till en mer givande nätverksorganisation för de kvinnliga värnpliktiga än en omotiverad kvinnlig anställd.

Vad är NVK ansvariges uppgift?

NVK ansvarig ska se till att NVK möten genomförs. Detta säkerställs genom tydlig planering i samråd med LMA och förbands- samt kompaniledningen. Ansvarig för NVK ska planera mötenas aktiviteter och upplägg. Pliktrådets förslag på dagordning och aktiviteter (se Bilaga C) underlättar denna verksamhet. Under mötena är det lämpligt att NVK ansvarig tar en ordförande- eller samtalsledande roll. Detta med anledning av att det är denne som planerat mötets upplägg. Personen ska föra vidare de värnpliktigas åsikter och återkoppla deras samtal gentemot exempelvis LMA, pluton- och kompanichefer samt bataljonsledningen i syfte att även de ska ha koll på situationen bland de värnpliktiga kvinnorna. NVK ansvarig ska vara uppmärksam på vad som diskuteras under mötena och vara beredd att handleda de värnpliktiga som eventuellt kan komma att behöva vidare stöd, mer om detta under rubriken "Hantering av personärenden". Vidare ska ansvarig för NVK se till att protokollen från mötena kommer ut till de förtroendevalda NVK representanterna på respektive pluton skyndsamt efter mötet i syfte att informationen från NVK ska kunna återkopplas på Plutonens timme och andra instanser för värnpliktigas medinflytande.

NVK ansvarig måste vara accepterande gentemot att han eller hon kan behöva lämna rummet under mötet om de värnpliktiga vill de. Personen i fråga bör närvara på nämnder för värnpliktigas medinflytande då tillfälle ges. Detta bör prioriteras extra om diskussionerna under NVK mötena är särskilt oroväckande och om de värnpliktiga kvinnorna kan tänkas behöva stöd i framförandet av lägesrapporten under nämnderna.

Hantering av personärenden

I de fall värnpliktiga vittnar om att värdegrunden och uppförandekoden inte följs är det av vikt att förbundet agerar. Under NVK möten händer det att kvinnor väljer att berätta om sina upplevelser och där bär anställd NVK ansvarig det största ansvaret i att vara ett första stöd för de värnpliktiga. I vissa fall kan de värnpliktiga önska att händelsen inte ageras på och det är därför av högsta vikt att föra en dialog innan eventuella åtgärder vidtas. I de fall åtgärder tillåts är kontinuerlig kommunikation mellan berörda parter viktig. K 4 skriver att återkopplingen till de värnpliktiga som berättar om en händelse ska informeras om ärendets handläggande i syfte att *"inget ska gå över huvudet på de värnpliktiga"*.

Åtgärderna som vidtas efter att en värnpliktig berättat om en händelse varierar. Det kan vara att prata med de berörda individerna, meddela förbundsledningen som i sin tur kan använda sina medel för åtgärder, säkerställa att den värnpliktiga får en tid hos en psykolog eller prata med en värnpliktskonsulent. Det beror dels på händelsens allvarlighetsgrad, dels på hur de värnpliktiga själva vill agera. Vi uppmanar NVK ansvarig att föra en dialog med de värnpliktiga och finnas där som stöd samt vägleda mot rätt instanser i de fall ansvarig själv inte vill, kan, hinner eller borde lösa den uppkomna situationen på egen hand.

Kompani- eller förbandsgemensamt

Med anledning av att förbanden tar in olika många värnpliktiga och att antalet kvinnor i procent förändras från år till år är det svårt att bestämma om mötena ska vara kompani- eller förbandsgemensamma. VPL1 LV 6 berättar att det var uppskattningsvis 50 tjejer på hennes kompani och hennes personliga åsikt är att dom hade blivit för många om de hade haft NVK möten tillsammans med det andra kompaniet. VPL T 2 säger att mindre gruppdiskussioner är viktigt för att



väcka det trygga och öppna samtalet. Förbanden måste därför själva göra en avvägning kopplat till antalet kvinnor på respektive kompani.

Det är viktigt att miljön på mötena är trygg. I de fall kvinnorna blir för många i antal är risken stor att den starka känsla av gemenskap och öppenhet som nätverket syftar till missgynnas. Att prata om något som hänt en själv är ett stort steg och att göra det framför många okända ansikten blir ett ännu större steg. Genom att minimera antalet okända ansikten skapas en större trygghet i ett forum likt detta. I de fall förband har otroligt få kvinnor, exempelvis jägarförbanden bör förbandet anordna förbandsgemensamma nätverksträffar. I de fall kvinnorna är få till antal är kommunikationen inom pluton och kompani oftast enklare. I dessa fall är därmed ett förbandsgemensamt nätverk mer gynnsamt för erfarenhetsutbytet.

VPL1 LV 6 belyser att det bör finnas någon typ av gemensamt forum för de förtroendevalda NVK-representanterna på hela förbandet att prata ihop sig. Pliktrådet konstaterar att detta sker automatiskt i de fall NVK mötena är förbandsgemensamma. I de fall kompanierna delas upp under NVK möten skall NVK ansvarig på förbandet se till att de förtroendevalda kvinnorna delges möjlighet att träffas och utbyta kontaktuppgifter i syfte att kunna hålla kontakt under utbildningsåret.

Frivilligt deltagande

Det finns förband som har valt att ha sina NVK möten ordersatta. Exempelvis beskriver A 8 att det finns ett minskat behov av frivilligheten på de förband där både NVK och NVM genomförs med anledning av att likabehandlingsmötena i dessa fall är obligatoriska för samtliga värnpliktiga. P 7 beskriver att de ser fördelar i att ha mötena obligatoriska med anledning av att ingen kvinnlig värnpliktig ska utebli från mötena på grund av gruppträck.

Under Värnpliktskongressen 2022, värnpliktigas högsta instans av medinflytande, diskuterades hur vida NVK ska vara ordersatt eller inte. Där beslutades att Sveriges värnpliktiga vill se ett frivilligt deltagande i nätverket.

Anställdas förståelse för nätverket

De flesta förband som besvarat Pliktrådets frågeformulär skriver att befälslagets inställning till NVK är delad. Vissa ser NVK som en otrolig tillgång medan andra ser det som ett tidskrävande moment som stjälar utbildningstid. Exempelvis skriver A 8 att vissa befäl *”har en således negativ inställning till medinflytande generellt”* vilket Pliktrådet identifierat som en relativt vanligt återkommande inställning. Medinflytandeorganisationen och dess många delar är utbildning. Likväl som värnpliktiga utbildas i vapenhantering ska de utbildas i värdegrund. Soldater med högt förtroende för varandra är en förutsättning för starka krigsförband.

På de förband där befälens inställning till NVK är negativ skapas en otrygg miljö för de värnpliktiga kvinnorna. Kvinnornas rätt samt motivation till nätverksträffar förminskas i samband med negativa reaktioner från befäl. VPL F 7 berättar att en av anledningarna till kvinnornas bristande engagemang i nätverket var befälens inställning till NVK. På F 7 valde kvinnor att inte närvara på mötena med anledning av att deras befäl såg nätverket som oviktig verksamhet och att kvinnorna missade utbildning då de deltog under mötena. Denna inställning och dessa beteenden måste motverkas för att möjliggöra ett meningsfullt nätverk.

MR S skriver till Pliktrådet att det är viktigt att NVK inte blir ett kvinnligt egenintresse utan en naturlig del av värnpliktsystemet. Pliktrådet delar denna uppfattning och ser det som en självklarhet att förbanden jobbar aktivt med anställdas inställning till nätverksorganisationen över tid.



I syfte att minimera antalet negativa kommentarer om NVK rekommenderas att befälslagen informeras om NVK:s syfte och bakgrund. Troligt kommer detta skapa en bredare förståelse för varför nätverket kommer vara en del av utbildningen. Informationsspridningen till befälslaget kan förslagsvis ske i samband med att samtliga värnpliktiga informeras om NVK eller under det som Plikträdet uppfattat benämnas ”befälsutbildning” inför att de värnpliktiga rycker in.

Männens inkludering i NVK

Försvarsmaktens värdegrund; öppenhet, resultat och ansvar. Öppenhet uppnås genom att informera männen om de samtal som lyfts under NVK mötena i syfte att inte skapa en stängd intresseorganisation. Resultat uppnås då kvinnornas samtal tas på alvar och ageras på under de nämnder som är värnpliktigas väg till medinflytande. Ansvar är att ge den kvinnliga minoriteten det utrymme de förtjänar. Jämställdhet är en operativ förmåga men kvinnorna når inte jämställdhet på egen hand. Därför måste männen inkluderas i nätverket.

Samtliga värnpliktiga ska informeras om NVK vid inryck. Därefter ska männen kontinuerligt uppdateras om samtalsämnen från nätverksträffarna i syfte att skapa en inkluderande och öppen kultur kring NVK. Plutonens timme är ett optimalt tillfälle för NVK representanterna på respektive pluton att informera samtliga värnpliktiga om föregående NVK möte. Där ska männen ges tillfälle att ställa frågor om så önskas men främst syftar detta till att kunna diskutera de samtalsämnen som dyker upp under nätverksträffarna. Att inkludera männen i samtal om exempelvis jargong och bemötande är viktigt i syfte att förbättra just jargongen och bemötandet. Att berätta om svårigheter som kvinnor upplever är viktigt i syfte att ge männen en förståelse för att förutsättningarna är olika. Att vara öppen gentemot männen då deras handlingar inte känns rätt är en viktig del i att ge dem möjlighet till förändring och förbättring. Med anledning av att det finns ett behov av att inkludera männen i NVK är det absolut nödvändigt att NVK är en punkt på dagordningen under Plutonens timme.

Göteborg garnison anordnar så kallade ”öppna” och ”slutna” NVK möten. Under de öppna mötena får männen delta medan de slutna mötena riktar sig endast till de värnpliktiga kvinnorna. I arbetet med jargong och bemötande har detta enligt garnisonen varit ett givande upplägg och Plikträdet ser positivt på initiativet. På de förband där metoder likt denna tillämpas är det viktigt att kvinnorna får besluta kring om NVK mötet ska vara öppet eller slutet och i de fall männen får delta ska de kunna ombes lämna rummet. NVK är ett nätverk för den kvinnliga minoriteten men arbetet med jargong och bemötande blir omöjligt bättre om inte samtliga värnpliktiga och befäl informeras och inkluderas i arbetet.



Värnpliktrörelsens förslag på centrala styrningar

Under huvudförtroendekonferensen i månad vecka presenterade Plikträdet ett förslag för de huvudförtroendevalda NVK-representanterna. Förslaget som presenterades innehöll Pliktrådets idéer kopplat till tydligare styrningar och strukturer för NVK-organisationen. Pliktrådets förslag var framtaget med ovanstående tankar och reflektioner som bakgrund. Under konferensen fick de huvudförtroendevalda NVK-representanterna diskutera Pliktrådets idéförslag och slutligen fastställa ett slutgiltigt förslag som presenteras nedan.

Det är vitalt för Sveriges kvinnliga värnpliktiga

att värnpliktiga kvinnor under utbildningens första fyra veckor ska beredas möjlighet till samling inom ramen för NVK,

att första mötet har obligatorisk närvaro för samtliga värnpliktiga och informerar om nätverkets syfte,

att anställda informeras om NVK samt förstår nätverkets syfte,

att de värnpliktiga kvinnorna efter första mötet själva väljer omfattningen av sitt engagemang i nätverket,

att NVK-möten genomförs minst en gång i månaden under hela grundutbildningsperioden,

att NVK-representanter, en ställföreträdare samt en ordinarie, utses på respektive pluton, kompani och förband/flottilj,

att NVK-organisationen får utrymme i den övriga medinflytandeorganisationen, likt pluton-, kompani- förbands/flottilj- och bataljonsnämnder,

att samtliga värnpliktiga tilldelas information från NVK möten (genom förslagsvis Plutonens timme),

att mötena genomförs dagtid och inte krockar med annan väsentlig verksamhet som är av vikt för krigsplaceringen,

att NVK-möten genomförs i rimligt stora grupper (respektive förband/flottilj får avgöra om kompani- eller förband-/flottiljsgemensamt är aktuellt),

att NVK-representanterna på respektive pluton tilldelas en kopia av protokollet snarast efter genomfört NVK-möte,

att tid och plats för mötena når ut till de värnpliktiga,

att LMA ansvarar för att tillse att det finns en lokalt ansvarig anställd för NVK-organisationen, samt,

att uppföljning sker på protokollen.



Avslutande reflektion

Behovet av centrala styrningar har under arbetets gång blivit allt tydligare. För att nämna några exempel önskar LMA Göteborgs garnison att NVK följs upp på högre nivå samt att det tas fram centrala styrningar. FMTS efterfrågar tydligare gemensamma riktlinjer för NVK. Ing 2 efterfrågar styrningar, förslag på samtalsämnen och innehåll till mötena. P 7 skriver att gemensamma riktlinjer för NVK är önskvärt. Med andra ord efterfrågar Försvarmaktens värnpliktsutbildande enheter de underlag Pliktrådet nu presenterat i denna utredning.

Det mest akuta behov Pliktrådet identifierat är behovet av att befälens inställning till NVK och medinflytandeorganisationen i sin helhet blir positivare. Det är oroväckande många förband som beskrivit hur medinflytandeforum bortprioriteras på grund av att annan verksamhet ska hinnas med. Under värnplikten är det mycket utbildning på komprimerad tid men Försvarmakten kommer inte bli bättre på att utbilda om de som utbildas inte får utöva sin rätt att säga sitt. Att befäl, som ska vara de värnpliktigas förebilder, hämmar eller i vissa fall till och med omöjliggör denna rättighet är oacceptabelt. En möjlig lösning på detta är att kontinuerligt genomföra utbildningar i medinflytande för befälslagen. Detta i syfte att ge de anställda en förståelse för medinflytandets betydelse och dess syfte. De truppnära befälen måste nämligen vara införstådda på medinflytandets viktiga roll i en hierarkisk organisation likt Försvarmakten.

Pliktrådet har gjort det enkelt för Försvarmakten. Utredningen redogör skillnader och likheter mellan förbandens utövande av NVK. Utredningen presenterar underlag som kan tillämpas på respektive värnpliktsutbildande enhet samt förslag på centrala styrningar som kan ställa krav på utövandet av NVK i framtiden.

Avslutningsvis förväntar sig de värnpliktiga att utredningens förslag på centrala styrningar rörande NVK tas på allvar och tillämpas inom kort i syfte att främja ett gott utbildningsklimat, en bättre inlärningskultur och i sin tur även starkare krigsförband med hög operativ effekt och förmåga.



Plikträdet 2022/2023
genom,

Majken Hallbygård
Medinflytandeansvarig

majken.hallbygard@pliktradet.se
070 – 848 59 79

Andreas Ottosson

Hoa Sjöholm

Kristoffer Loiborg Sjölund

Hampus Gillström

www.pliktradet.se

info@pliktradet.se



Bilagor

Bilaga A – Frågeformulär till LMA:erna

Frågor att besvara om NVK

Utses representanter till NVK på förbundet?

Hur ofta genomförs NVK-möten?

Finns det en dagordning som följs under mötena?

Förs protokoll under mötena?

Vad sker med information som kommer fram under mötena?

Om problem lyfts fram under NVK-möten, hur säkerställer ni att de fångas de upp och hanteras på rätt sätt?

Hur långa brukar NVK-mötena vara?

Deltar några anställda under NVK-mötena? I så fall vilken relation har de till de värnpliktiga?

Är de frivilligt för de värnpliktiga kvinnorna att delta eller är det ordersatt?

Finns det någon lokalt ansvarig för NVK-organisationen på förbundet?

Informerar manliga VPL? Informerar anställda – i så fall vilka?

Vilken tid på dagen brukar mötena hållas och vad gör männen under tiden?

Vad brukar komma fram under mötena? Finns det återkommande teman som diskuteras?

Hur upplever de värnpliktiga kvinnorna nätverket?

Vad är befälens i utbildningsorganisationens inställning till NVK? Är befäl och instruktörer positiva till nätverket eller ses det som ett krångligt och tidskrävande moment?

Finns det några viktiga punkter eller synvinklar som du och ditt förband vill skicka med till Pliktrådet i arbetet för att förbättra NVK?

Kan du ge exempel på bra genomförda NVK-aktiviteter?



Bilaga B – Handlingsplan mall

Num	Enhet	Observationer och/eller iakttagelser (positivt/negativt)	Förslag på lösning	Beslutat åtgärd	Ansvarig	Stöd	Klart när	Uppföljning/kontroll	Återkoppling
1215	Artbat	Sport-bh med dragkedja opraktisk samt kall.	Tillåta civila alt. Inte ge ut denna sport-bh	Kvinnor får köpa in två st sport-BH 500 kr/st.	Resp komp	S46	Ut via BatR v.202	Vid NVK-möte v.207	
1215	Artbat	Trosor orsakar bl.a. köttår, ej sköna.	Ta fram nya trosor alt. Tillåta civila	Kvinnor får bära civila trosor om inte tjänsten kräver annan mtrl (ex i fält).	Resp komp		Ut via BatR v.202	Vid NVK-möte v.207	
1215	Artbat	Kalsonger ej anpassade för kvinnor (ges som alternativ istället för trosor).	Dela ut cykelshorts alt. Införskaffa bättre trosor	Civila trosor får bäras (se ovan).	Resp komp		Ut via BatR v.202	Vid NVK-möte v.207	
1215	Artbat Enstaka ur varje komp	Kroppsskydd 12: går ej att vara i liggande skjutställning, får ej upp byst. Kroppsskyddet ligger mot höft, får blåmärken samt ryggproblem.	Anpassa utrustning till kvinnor	Kvinnor som har problem bär strids-ok, avsteg görs av PC.	Resp komp		Ut via BatR v.202	Vid NVK-möte v.207	
1215	Enstaka ur varje komp	Stridssäcken är ej anpassad för kvinnor, speciellt de som är kortare/mindre. Stridssäcken blir för lång.		Bägge typer av stridssäck får bäras (vpl byter själv på förråd till den som passar individens kropp bäst). Ingen övrig åtg, då stridssäcken bäres i begränsad omfattning i förbandskedet.	Resp komp		Ut via BatR v.202	Vid NVK-möte v.207	



Bilaga C – Inspiration till dagordning

Nätverk Värnpliktig Kvinna – Nätverksmöte

Typ av möte: *Föreläsning, temarelaterade samtal, övningsscenario*

Föreläsning innebär att en anställd, civil eller uniformsklädd, berättar om sin bakgrund fram till nuvarande anställning. Personen får gärna berätta om motgångar samt hur dom hanterades. Exempelvis att vara kvinnlig chef i en mansdominerad organisation eller samhällets syn på kvinnor i försvaret eller liknande. Syftet är att inspirera och visa på att kvinnor kan vara i försvaret.

Temarelaterade samtal innebär att de värnpliktiga får diskutera och informeras utifrån ett tema. Rimligtvis ett tema som varit ett återkommande samtalsämne från tidigare möten. Här är det bara kreativiteten som sätter gränser. Förslag på teman presenteras nedan.

- *Hur är det att vara kvinnlig chef* på en civil arbetsplats i jämförelse med i försvaret. Hur bemöter vi cheferna i organisationen kopplat till könen?
- *Mens i fält*, utbildning från befäl förslagsvis.
- *Bristande utrustning*, skriv massor av tillbudsrapporter och lämna till förbundsledningen. Be männen göra likadant. En rolig grej.
- *Jargong*, hur bemöter män och kvinnor varandra i organisationen?
- *Anställning*, frågestund om hur det är att vara anställd kvinna i Försvarsmakten. Bjud in några anställda kvinnor med olika befattningar och olika relation till de värnpliktiga.

Övningsscenario innebär att de värnpliktiga får ta del av en verklighetsbaserad händelse från det egna förbandet alternativt ett annat förband. Det kan handla om sexuella trakasserier, särbehandling eller jargongproblem. Syftet är att skapa en diskussion mellan kvinnorna och främja en stöttande gemenskap.

Samtal och diskussion

Beroende på hur många deltagare mötet har kan det nu vara smart att dela upp de värnpliktiga kvinnorna i mindre grupper. Förslagsvis sätter sig kvinnorna i respektive pluton eller kompani beroende på antal. Tio kvinnor eller färre i varje grupp är någon typ av måttstock.

- Hur är stämningen generellt på respektive grupp, pluton och kompani?
- Hur har jargongen varit sedan senaste mötet från
 - Befäl
 - Manliga värnpliktiga
 - Kvinnliga värnpliktiga
- Har det hänt någon specifik händelse sedan det senaste mötet? Både positiva och negativa.



Bilaga D – Förslag på protokoll

Möte Nätverk värnpliktig kvinna

Datum:

Ordförande:

Sekreterare:

Justerare:

Typ av möte (ringa in): Föreläsning, temarelaterade samtal, övningsscenario

Reflektioner, satal och diskussioner från mötestypen:

Återkommande varje möte:

Hur är stämningen generellt på respektive grupp, pluton och kompani?

Hur har jargongen varit sedan senaste mötet från

- Befäl



- Manliga värnpliktiga

- Kvinnliga värnpliktiga

Har det hänt någon specifik händelse sedan det senaste mötet? Både positiva och negativa.

Förtroendevaldas punkt

(här kan de förtroendevalda dela med sig av sådant som de fått tillåtelse att berätta anonymt alternativt om de har någon information de vill dela med sig av till resterande kvinnor)

Innan nästa möte vill de värnpliktiga att NVK ansvarig gör detta:

NVK ansvarig ska tilldela de värnpliktiga NVK representanterna på respektive pluton protokollet från dagens möte senast:



Övrigt:

Mötet avslutas

Justerare

Ordförande

Sekreterare

