

---

# Military Sexual Trauma (MST).

---

Rapport  
Stipendieresa med  
Friedländska Fonden  
oktober 2012.

---

Kn Sara Nilsson, LSS.

---

## Innehåll

1.	Sammanfattning .....	3
1.1.	Studieresans syfte och omfattning .....	3
1.2.	Frågeställningarna som skulle besvaras .....	3
1.3.	Slutsatser.....	3
1.4.	Rekommendationer.....	3
2.	Bakgrund .....	4
2.1.	Varför det är intressant för mig .....	5
3.	Definitioner .....	5
3.1.	Avgränsning.....	6
4.	Veteran Affairs (VA) .....	6
4.1.	Military Sexual Trauma (MST).....	6
4.1.1.	Nationell Policy.....	7
4.1.2.	MST Screening.....	7
4.1.3.	Resultat av screening 2011 .....	8
4.1.4.	MST relaterad vård 2011 .....	8
4.1.5.	Diagnoser avseende mental hälsa associerade med MST .....	8
4.1.6.	Vilken hälso-sjukvård finns det att tillgå för MST-överlevare?.....	9
4.1.7.	Pågående personalutbildning och utbildningsaktiviteter avseende MST.....	9
4.1.8.	MST Support Team (MST ST) .....	10
4.2.	VA Psykologens perspektiv på MST.....	10
4.2.1.	Särskilda faktorer vid Sexual Assault i det militära .....	10
4.2.2.	Att ha i beaktande avseende manliga MST överlevare .....	11
5.	DOD Sexual Assault Prevention and response Office (SAPRO) .....	11
5.1.	Ansvarig myndighet .....	11
5.2.	Förekomst av Sexual Assault enligt DOD.....	12
5.3.	DOD direktiv till försvarsgrenarna.....	12
5.4.	Anmälan, restricted eller unrestricted .....	12
5.5.	Vilka risker ser DOD med Sexual Assault? .....	13
5.6.	DOD SAFE-HELPLINE .....	14
5.7.	Hur anser DOD att riskreduceringen bör fungera ur ett individperspektiv? .....	14
5.7.1.	Active Bystander Intervention .....	14
5.7.2.	Risk reducereing .....	14
6.	DOD–Sexual Harassment (SH).....	14
6.1.1.	Ansvarig .....	14
6.1.2.	Förekomst av Sexual Harassment enligt DOD .....	15
6.1.3.	Hur arbetar DOD med Sexual Harassment? .....	15

7.	U.S. Airforce: Office of Sexual Assault Prevention and Response Program(SAPR).....	16
7.1.	Förebyggande arbete mot Sexual Assault i USAF .....	17
7.2.	Definition av Sexual Assault .....	17
7.2.1.	Förekomst av Sexual Assault i USAF.....	18
7.2.2.	När Sexual Assault har inträffat .....	18
7.3.	Sexual Harassment, USAF .....	19
7.3.1.	Policy Sexual Harassment .....	19
7.3.2.	Air Force Military Equal Opportunity (MEO) Program .....	19
8.	U.S. Army: Sexual Assault Prevention and Response Program (SHARP).....	19
8.1.	U.S. Army förebyggande arbete .....	19
8.1.1.	I. A.M. STRONG .....	20
8.2.	Förekomst av Sexual Assault i U.S. Army .....	20
8.3.	När Sexual Assault har inträffat .....	20
8.3.1.	Eget utredningsarbete och eget rättsystem .....	21
8.3.2.	Sexual Harassment U.S. Army.....	21
9.	Navy Sexual Assault Prevention and Response (SAPR) .....	22
9.1.	U.S. Navy Sexual Assault Victim Intervention (SAVI) Program .....	23
10.	Department of Defence (DOJ)- The SMART Office.....	23
11.	Svensk lagstiftning .....	24
12.	Svenska Försvarsmakten .....	24
12.1.	Försvarsmaktens HR Centrum .....	25
13.	Vad FM kan ta med sig som goda exempel från Amerikanska Försvarsmakten samt Veteran Affairs. ....	25
13.1.	Övrigt att begrunda .....	26
14.	Rekommendationer .....	27
	Kontaktlista .....	28

# 1. Sammanfattning

## 1.1. Studieresans syfte och omfattning

Studieresan syftade till att få information om hur Veteran Affairs(VA) arbetar med Military Sexual Trauma (MST) samt hur amerikanska armén, flygvapnet och marinen arbetar med sexuella trakasserier och sexualbrott, för att kunna bidra till svenska Försvarsmaktens arbete med samma problemområden.

Rapporten är skriven med hög upplösning på hur man arbetar i Amerikanska försvaret med syftet att fungera som ett bra underlag för diskussion om hur man kan arbeta med frågorna i svenska Försvarsmakten.

## 1.2. Frågeställningarna som skulle besvaras

- Vad är MST?
- Hur arbetar VA med MST?
- Hur omfattande är problemen med sexuella trakasserier och sexualbrott?
- Vad gör man i försvarsgrenarna för att förebygga sexuella trakasserier (ST) och sexualbrott (SB) samt vad gör man när brott sker?

## 1.3. Slutsatser

Amerikanska försvaret bedriver ett seriöst och omfattande arbete för att motverka förekomsten av sexuella trakasserier(ST) och sexualbrott (SB). Förekomsten av dessa är alarmerande hög och utgör enligt dem själva en påtaglig risk för begränsningar avseende deras förmåga att lösa uppgiften. Som offer för övergrepp finns hjälp att få men priset kan bli högt för individen på grund av arbetsplatskulturen samt stereotypa föreställningar kopplat till kön. Utbildning som skapar medvetenhet och därmed fördelar ett ansvar till alla medlemmar samt chefens förmåga att visa genom handling, är helt avgörande för arbetsklimatet och förekomsten av ST och SB enligt deras sätt att se det. Stora ansträngningar görs för att mottagandet av offer skall bli standardiserat för att bevisinsamlingen skall bli korrekt och för att offret skall våga söka hjälp.

Veteran Affairs har ingen borte gräns för sitt åtagande avseende militär personal som upplevt ett military sexual trauma, det vill säga upplevt ST och/eller SB. Arbetet med att fånga upp de som utsatts under sin tid i det militära och den omfattning av hjälp dessa sedan kan få, är häpnadsväckande.

## 1.4. Rekommendationer

I syfte att förbättra svenska Försvarsmaktens arbete med sexuella trakasserier och sexualbrott föreslår jag att Försvarsmakten bör:

- Börja screena alla soldater och officerare avseende deras erfarenhet av sexuella trakasserier och sexualbrott vid hemkomstprogrammet.

- Skapa en standardiserad och kvalitetssäkrad kedja för omhändertagande av soldater och officerare som utsatts för sexuella trakasserier eller sexualbrott under sin tjänst i det militära.
- Utdela invaliditetsersättning till dem som inte kan arbeta eller i någon mening leva normalt efter att blivit utsatt för sexuella trakasserier eller sexualbrott under sin tjänst i det militära.
- Skapa guide-lines för hur sexuella trakasserier och sexualbrott skall hanteras i bilaterala samarbeten.

## 2. Bakgrund

En kvinnlig soldat lämnade sin tidsbegränsade anställning som värnpliktigt befäl i den svenska Kosovobataljonen på grund av att hon utsatts för sexuella trakasserier under sin tjänstgöring. Soldaten tar hjälp av Jämställdhetsombudsmannen, JÄMO (nuvarande Diskrimineringsombudsmannen) för att driva frågan att uppsägningen var framtvungad av Försvarmakten.

Arbetsdomstolen säger i sin dom AD 2005 nr 63 att *”Det är troligt att C.M. under sin tjänstgöring i Kosovo blev utsatt för sexuella trakasserier, och det står under alla omständigheter klart att hon själv ansåg att så var fallet. Trots de olika samtal med överordnade m.fl. som hon hade på grund av sina problem gav hon dock såvitt framkommit inte uttryck för att hon hade utsatts för sexuella trakasserier”*.

Ord stod således mot ord. När en soldat eller officer vågar driva sin egen kamp och utgången är oviss eller till och med som i detta fall, helt säker, är det min uppfattning att det i för hög grad blivit en individfråga framför en organisationsfråga. Min uppfattning är att det är Försvarmaktens uppgift att fånga upp och hantera eventuella problem som uppstår när man samlar människor till ett förband i syfte att lösa en uppgift. Den organisationskultur som tillåter sexuella trakasserier (ST) eller sexualbrott (SB) genom att inte undersöka förekomsten av dessa brott, är enligt mitt sätt att se det en organisationskultur som inte kan sägas ha ett klimat där alla medarbetare har möjlighet att leverera utifrån sin fulla potential.

Försvarmaktens arena har blivit multinationell, vi arbetar i olika länder med samarbetspartners från olika länder. Med dem ökar också behovet av ett snabbt och riktigt omhändertagande oavsett skada. En multinationell arbetsmiljö innebär också särskilda utmaningar avseende samarbetsavtal med samgrupperade medaktörer avseende vad som skall göras och hur det skall göras ST eller SB sker.

Idag finns det ingen eller låg kunskap i svenska Försvarmakten (FM) om förekomsten av ST eller andra SB bland soldater, sjömän och officerare eftersom frågan inte ställs regelbundet.<sup>1</sup> Inga frågor avseende ST eller andra SB ställs vid hemkomstsamtalen för personal som varit i utlandstjänst<sup>2</sup> men under våren 2010 genomförde Försvarmakten en kartläggning rörande diskrimineringsgrunderna bland Försvarets anställda. Handelshögskolan i Göteborg undersökte förekomsten av diskriminering avseende alla diskrimineringsgrunder och man fann att män tycker att kön är mindre problematiskt inom Försvarmakten än kvinnor, både kvinnor och män ansåg att det interna stödsystemet som ska bistå vid kränkningar relaterade

<sup>1</sup> Enligt Petra Jäppinen vid Försvarmaktens HR-centrum. Telefonsamtal 120904

<sup>2</sup> Enligt Helena Hoffman vid Försvarmaktens HR-centrum. Telefonsamtal September 2012.

till kön inte fungerar så bra. Resultatet visar att 24,1 % av kvinnorna upplevt kränkning på grund av kön, motsvarande siffra för männen var 3,3%<sup>3</sup>.

## 2.1. Varför det är intressant för mig

Det finns många skäl varför Försvarsmakten bör klarlägga om det förekommer ST eller SB men mitt fokus är det individuella perspektivet, min önskan är att försöka belysa hur organisationen kan skapa förutsättningar för att de kvinnor och män som tjänstgör i Försvarsmakten och som utsätts för ST eller SB, kan få hjälp. Idealet vore om våra medarbetare utifrån den upplevelsen väljer att fortsätta arbeta inom organisationen för att den visat sig vara trygg och trovärdig. Målet borde alltid vara att alla som arbetar i organisationen väljer att vara i första hand för att man vill.

Det finns få saker som med sådan kraft kan skaka en persons hela inre och yttre tillvaro som ett övergrepp av den fysiska kroppen såsom sexuellt våld. Det beror nog på att övergreppet kränker individens främsta rättighet, rättigheten att bestämma över den egna kroppen och den mänskliga integriteten att själv få bestämma vad som känns rätt och vad som känns fel. ST inskränker också på dessa grundmurade rättigheter och har tyvärr ofta en lika varaktig prägel. Konsekvenserna av övergrepp och gränsöverskridningar är både på individuell och på organisatorisk nivå, denna rapport skall redogöra för dessa konsekvenser.

U.S.A. är det land och den Amerikanska Försvarsmakten den organisation som jag bedömer kommit längst i arbetet båda avseende aktiva medarbetare och veteraner med att förebygga och hantera ST och SB som en militär företeelse. Därför var det ett naturligt val, att söka sig till Veteran Affairs (VA) och Department of Defence (DOD). Dessa finns i Washington D.C. och det var dit min stipendieresa gick under oktober månad 2012. Militärattachén överste Dag Lidén var min kontaktperson på plats. En förteckning över vilka myndigheter och företrädare jag träffade finns sist i rapporten.

Jag vill rikta ett varmt tack för möjligheten till Friedländska Fonden och det svenska hovet.

## 3. Definitioner

I de intervjuer som gjordes i Washington D.C. och i den litteratur jag läst och hänvisar till, används följande begrepp:

- **Military Sexual Trauma:**

Termen Military Sexual Trauma (MST) är termen som Veteran Affairs (VA) använder för att referera till erfarenheter av Sexual Assault (sexuella övergrepp) och/eller Sexual Harassment (sexuella trakasserier) som en soldat, sjöman eller officer upplevt under tiden de tjänstgjorde i det militära. I rapporten kommer fortsättningsvis Sexual Assault skrivas som SA och Sexual Harassment om SH.

- **DOD definition av Sexual Harassment (SH):**

DOD definierar SH som en form av diskriminering av sexuell natur som omfattar ovälkomna sexuella närmanden, förfrågan om sexuella tjänster och andra verbala eller fysiska närmanden av sexuell natur, eller när diskrimineringen av sexuell natur innebär en underkastelse och används implicit eller explicit som grund för en persons (arbetstgare)

---

<sup>3</sup> GRI –rapport 2011:1, *Diskriminering inom Försvarsmakten, en intersektionell analys*. 2011.

arbetsförhållanden avseende anställning, lön eller karriärutveckling. Det är också SH om ovanstående beteende påverkar arbetstagarens arbetsförhållanden eller karriärmöjligheter och om beteendet syftar till att påverka arbetstagarens arbetsförmåga och arbetsresultat samt skapar en hotfull och skrämmande arbetsmiljö<sup>4</sup>.

DOD definition betonar beteenden på arbetsplatsen, för att en arbetsmiljö skall vara kränkande behöver den inte omfattas av fysisk skada på offret utan det räcker att den uppfattas som hotfull. DOD definition omfattar alla arbetstagare, under dygnets alla timmar på alla tjänstgöringsplatser

- Definition Sexual Assault (SA) enligt DOD direktiv 6495. 01 (IC1, 2008)  
SA är avsiktligt sexuellt umgänge/kontakt som karaktäriseras av närvaro av våld, hot, skrämning, utnyttjande av position, eller när offret inte ger medgivande eller kan ge medgivande. SA inkluderar våldtäkt, påtvingat sex oralt eller analt, annan oönskad sexuell kontakt som är aggressiv, kränkande eller skadande, SA inkluderar också försök att genomföra ovanstående beteenden.

Jag har inte tillräcklig juridisk kunskap för att göra kvalificerade gränsdragningar avseende innehållet i svensk och amerikansk lagstiftning. Därför, i denna rapport, kommer jag att använda sexualbrott (SB) som svensk benämning på SA och det handlar om brotten våldtäkt, sexuellt tvång samt sexuellt utnyttjande av person i beroendeställning, även om jag inte skriver ut det i den löpande texten.

### **3.1. Avgränsning**

Rapporten avhandlar inga kliniska aspekter av arbetet såsom diagnoser, undersökningsmetoder och undersökningsprotokoll.

Arbetet med att förebygga sexuella trakasserier och sexualbrott idag vid Försvarmakten är vad jag förstår begränsat. Men eftersom min kunskap om det faktiska läget är begränsat väljer jag att fokusera på hur vi tar hand om vår personal i utlandsstyrkan. Mina rekommendationer kan med fördel användas för personal i Sverige.

## **4. Veteran Affairs (VA)**

Department of Veterans Affairs (VA) ansvarar för veteranernas hälsoorganisation Veterans Health Administration (VHA). Där erbjuds veteraner medicinsk såväl som mental hälso- och sjukvård. Det är här som VA organiserar sitt arbete med Military Sexual Trauma.

### **4.1. Military Sexual Trauma (MST)**

Termen Military Sexual Trauma (MST) är termen som VA använder för att referera till erfarenheter av SA och/eller SH som en soldat, sjöman eller officer upplevt under tiden de tjänstgjorde i det militära. Termen, eller definitionen som VA har, kommer ur en federal lag (Title 39 U.S. Code 1720D) och innebär konkret att termen MST inkluderar all form av sexuell aktivitet där någon av de inblandade är involverade mot hans eller hennes vilja. Övriga situationer som omfattas av termen MST är:

---

<sup>4 4</sup> GAO 11-809, *Preventing Sexual Harassment. DOD Needs Greater Leadership Commitment and an Oversight*

- Han eller hon har blivit pressade att delta i en sexuell aktivitet i syfte att undvika negativa konsekvenser eller för att få fördelar om denne ställer upp på sex.
- Han eller hon har varit oförmögen att ge sitt medgivande till sex på grund av alkohol eller andra droger.
- Han eller hon har fysiskt tvingats till sexuella aktiviteter.
- Han eller hon utsätts för oönskad fysisk kontakt i form av tafsande.
- Han eller hon utsätts för ovälkomna och hotfulla anmärkningar om den egna kroppen, eller sexuella aktiviteter.
- Han eller hon utsätts för ovälkomna sexuella närmande.

I VA definition tolkas SH och SA som erfarenheter och upplevelser längs ett kontinuum. Detta är viktigt eftersom det skapar goda förutsättningar för individer att få vård, det viktiga är med andra ord vad som hänt och hur det upplevdes framför en strikt policy om vilket beteende och handling som är SH respektive SA. VA tar ansvaret för hela processen oavsett vad som har hänt vilket öppnar upp för de individer som bara vågat anmäla SH men blivit utsatta för SA och behöver hjälp med de problem som det medför. Enligt VA är deras verksamhet fokuserad på att ge vård till dem som har upplevt ett sexuellt trauma under sin militära tjänst.

Liksom med andra skador som uppstått under tjänstgöringen, eller blivit sämre, kan veteraner söka invaliditetskompensation för MST relaterade skador och funktionsnedsättningar. VA har Veterans Benefit Administration (VBA) är de som handlägger dessa.

VHA mål är att säkerställa att alla veteraner som har upplevt MST har tillgång till hälsovård och förmåner som möjliggör ett tillfrisknande och återhämtning. Hjälp skall finnas på varje Medical Center (MC) runt om i landet. MC finns i alla stater och finns till för de behov som veteraner kan ha av sjuk- och hälsovård efter sin tjänstgöring i det militära.

#### 4.1.1. Nationell Policy

- Alla veteraner som söker hälso- och sjukvård vid ett MC skall screenas för MST
- All behandling, fysisk såväl som psykisk, är fri och har obegränsad längd
- Varje VHA anläggning skall ha en MST koordinator
- Personal skall få utbildning angående MST
- Personalen måste aktivt informera och försöka nå ut till alla veteraner så att de vet att det finns hjälp att få
- Det finns ett nationellt MST Support Team som skall förbättra VA hantering av MST

#### 4.1.2. MST Screening

Med kunskap om att många överlevare av sexuella trauman inte berättar om sina erfarenheter om de inte får en direkt fråga, är det VA policy att alla veteraner som söker vård vid ett MC skall screenas för MST. Screeningen sker i en privat miljö av kvalificerad/utbildad personal. Personalen har utbildning i hur man screenar på ett bra sätt och hur man agerar och bemöter en person som berättar att denne har erfarenheter av MST. Veteraner som screenar positivt, dvs. rapporterar att de har upplevt ett MST, erbjuds remiss till VHA Mental Health för fortsatt utredning och behandling.

En veteran behöver inte ha rapporterat sitt MST vid tillfället för övergreppet för att ha rätt till MST relaterad sjuk- och hälsovård. Det behöver inte heller ha gjorts en dokumentering vid tidpunkten det skedde. Dessa förmåner omfattar alla veteraner, även om de avskedats eller om de inte har rätt till annan VA hälsovård. Veteranen behöver heller inte ha tjänstgjort en



särskild tid eller ha en viss inkomst för att äga rätt till förmånen. Även om du upplevt trauma innan du påbörjade din tjänstgöring påverkar det inte behörigheten att få MST relaterad hälso- och sjukvård.

Screeningen består av två frågor. Dessa två frågor är designade att matcha definitionen av MST som har sin grund i Title 38 U.S. Code 1720D. När frågan blivit besvarad (Yes/No) markeras detta in i datajournalen som VA använder och varje veteran har. I VA datasystem kommer det upp en dialogruta som meddelar om veteranen har eller inte har screenats för MST.

1. Screenar för Sexual Harassment (SH)  
”medan du tjänstgjorde i det militära, upplevde du någon gång att du fick ovälkommen sexuell uppmärksamhet såsom verbala kommentarer, att någon tog på din kropp utan ditt medgivande, utövade press på dig för att få sexuella tjänster?”
2. Screenar för Sexual Assault (SA)  
”använde någon våld eller hot om våld för att tvinga dig till sex mot din vilja?”

Om en veteran svarar positivt på någon av frågorna har de screenat positivt för MST. Det säger i sig ingenting om veteranens nuvarande lidande eller svårigheter, ej heller om en diagnos eller intresse eller behov av vård.

#### *4.1.3. Resultat av screening 2011*

De veteraner som sökt vård vid en VHA-anläggning 2011 och screenade positivt för MST var 23 % kvinnor, bland gruppen män var siffran 1,2 %. Det betyder att problemet, per se, är större i gruppen män eftersom de är många fler individer än i gruppen kvinnor. Av de som tjänstgjort i Irak och Afghanistan bland annat är motsvarande siffror 19,4% och 0,9 %.

#### *4.1.4. MST relaterad vård 2011*

Vård som gavs denna grupp under 2011 räknas i antal möten/tillfällen kopplat till gruppen kvinnor och gruppen män. Veteraner som sökte vård till följd av MST genererade 792,813 sjukvårdstillfällen, drygt 47,000 kvinnor fick hjälp vid mer än 512,000 sjukvårdstillfällen och motsvarande siffra för män är 225,791 tillfällen fördelade på 30,000 män.

Veteraner som kommer hem från utlandstjänstgöring screenar oftare positivt för MST, det beror mest troligt på att deras behov av psykosocialt stöd/vård är akut vid hemkomst och skadan är ännu färsk.

#### *4.1.5. Diagnoser avseende mental hälsa associerade med MST*

Först vill VA poängtera att MST är en upplevelse, inte en diagnos. Däremot finns det flera kända diagnoser kopplade till att bli utsatt för SH och SA. Svårigheter som kan uppstå är:

- starka känslor och humörsvängningar
- depression,
- känslolöshet, kärlek och lycka är frånvarande
- sömnproblem, inte sova alla, sova för mycket, mardrömmar
- svårigheter med uppmärksamhet, koncentration och minne
- missbruk av alkohol, för att orka, för att sova för att kunna slappna av

- känner sig orolig, alltid på sin vakt, svårt att känna sig trygg, undviker sådant som kan göra att man minns det som hänt, problem med tillit,
- känner sig isolerad från andra, ingår i våldsamma relationer, problem med auktoritär och medarbetare
- fysiska hälsoproblem, kronisk smärta, viktproblem, ätstörning, magbesvär
- problem med sex
- PTSD (Post Traumatisk Stress disorder)
- psykosor och schizofreni
- mania/bipolära sjukdom

#### 4.1.6. Vilken hälso-sjukvård finns det att tillgå för MST-överlevare?

VHA erbjuder ett helt kontinuum av tjänster för veteraner som upplevt ett MST.

1. Varje VHA MC har personal som har kunskap om MST
2. Varje VHA MC erbjuder MST relaterad mental health care för dagpatienter (öppen vård)
 

Det som erbjuds är: formell psykologisk utvärdering och bedömning, psykiatri, individ och grupp psykoterapi. Särskilda insatser som fokuserar på PTSD, missbruk, depression och hemlöshet. Evidensbaserad psykoterapi finns tillgänglig vid alla VHA MC.
3. Eftersom MST är associerad med många psykiska hälsoproblem har VA redan tillgängliga tjänster för PTSD, depression, oro, missbruk viktiga resurser för MST överlevare.
4. Många VHA anläggningar har specialbehandling med fokus på sexuellt trauma
5. De platser i landet som inte har VHA MC har Vet Centers, där finns särskilt utbildade kuratorer.
6. För de veteraner som behöver en mer intensiv och omfattande vård kan många VHA inrättningar erbjuda mental health treatment program som innebär internat (4 veckor).
7. VA har utöver detta akutvård avseende överlevare av MST (psykiatri, stabilisering och medicinsk behandling).
8. Över landet finns ca 35 program som är specialiserade på MST vård, öppen eller sluten.

VA erkänner att det finns en läkande kraft i att vårda MST överlevare könssegregerat i vissa fall och andra fall inte. VA har anläggningar som endast är för kvinnor som är så kallade ”MST survivors” och dessa resurser är nationella.

#### 4.1.7. Pågående personalutbildning och utbildningsaktiviteter avseende MST

- VA har under många år erbjudit utbildning som man kan delta i på frivillig grund.
- Det finns en hemsida med information samt diskussionsforum.
- Online kurs.
- Obligatorisk utbildning för alla som ger hälso- och sjukvård inom VHA.
- Helping VA ”*answer the Call*”: en kampanj som stöttar MST koordinatörerna att utbilda de som tar emot telefonsamtalen på VHA MC. Syfte är att veteranen skall få samma kunskap, information och bemötande.

#### 4.1.8. MST Support Team (MST ST)

VHA bekostar ett nationellt MST Support Team sedan 2006 för att genomföra uppföljningar och kontroller på nationell nivå vad som sker inom VHA avseende MST. Teamet koordinera MST-relaterad utbildning och förespråkar metoder som ger bäst effekt i arbetet med MST.

Årligen kommer MST ST ut med en rapport om resultat av screening och MST relaterad vård som bedrivs vid varje VA Medical center (samt privata och kommunala samarbetspartners). Rapporten presenterar resultaten uppdelat per kön. Med hjälp av den årliga rapporten blir det möjligt att finna om det finns MC vars verksamhet inte ligger i linje med riktlinjerna i jämförelse med MC i övriga landet. Om screening och vårdnivåer ligger lägre än övriga MCs kommer MST ST att försöka identifiera om det finns problem vid anläggningen. Rapporten används med andra ord som ett medel för internkontroll.

MST ST undersöka om det finns problem med uppföljning och kontroll avseende vård kopplat till MST inom sin organisation och om det finns kunskap om den nationella policyn och om den följs samt ständigt försöka öka tillgången till vård i VHA för veteranerna.

Veteranerna rapporterar att de är nöjda med den vård som VHA erbjuder och min reflektion i mötet med VA i allmänhet men MST ST i synnerhet, är att den mängd vård och det engagemang och tilltro de sätter till människan genom sitt arbete och sitt utbud vittnar dels om i vilken omfattningen och dels till vilken grad man tar detta på allvar.

#### 4.2. VA Psykologens perspektiv på MST<sup>5</sup>

VA försöker skapa medvetenhet om MST genom att satsa på omfattande informationsspridning och genom att bistå med sin kunskap och sina erfarenheter i olika sammanhang. Enligt dem, påverkas den psykiska hälsan om man blir utsatt för MST och upplevelsen är associerade med flera olika fysiska symptom och medicinska åkommor som omfattar sjukvårdens alla ansvarsområde. Psykosomatiska besvär är vanliga.

MST är associerade med högre grad av psykologiskt lidande än andra trauman enligt VA. PostTraumatisk Stress Disorder(PTSD) kan utvecklas till följd av en traumatisk upplevelse och enligt deras statistik har kvinnor som blivit våldtagna 50 % risk att utveckla PTSD, för män är motsvarande siffra 65 %. Som ett mått för jämförelse uppger VA att delta i strid kan ge 39 % risk att utveckla PTSD. Om PTSD blir diagnostiserat, är vanliga symptom att gå in i depression, utveckla missbruk eller beroende av alkohol och/eller droger, ångest, panikattacker, obsessive-compulsive disorder samt tankar och försök till självmord.

##### 4.2.1. Särskilda faktorer vid Sexual Assault i det militära<sup>6</sup>

Enligt VA finns det belegg för att det är skillnad i att bli utsatt för SA i ett militärt jämfört med ett icke militära sammanhang. Att bli utsatt för övergrepp i det militära (U.S.A) innebär ofta att det finns en skillnad i formell makt, att resultatet ofta är ett missbrukat förtroende där offret måste ha fortsatt, ofta daglig, kontakt med förövaren. Att bli utsatt i det militära innebär oftast ingen eller liten respons på en anmälan och en rädsla för att bli straffad av förövaren eller av "systemet" för att man anmält ett missförhållande. Oron för att bli sedd med nya ögon och inte kunna avancera i systemet gör att offer inte anmäler SA eller SH och där ledarnas

---

<sup>5</sup> Sue Ann Garrison, PhD. Klinisk psykolog, Veterans Health Care System.

<sup>6</sup> Ibid.

attityd inte är stöttande. Rigida hierarkier försvårar ett snabbt omhändertagande och ibland är det svårt och näst intill omöjligt att få hjälp på grund av att man är placerad på isolerade platser.

Dessutom, kvinnor är en minoritet i det militära systemet och att det förekommer SA och SH verkar ha att göra med ledarnas attityd till just kvinnor i systemet vilket skapar svåra förutsättningar för allt enligt ovan.

#### *4.2.2. Att ha i beaktande avseende manliga MST överlevare*

Det är många fler män till antalet än kvinnor som utsätts för SA i Amerikanska försvaret (enligt VA och DOD statistik) och därför blir det viktigt att lyfta fram de problem som gruppen finner särskilt problematiska till följd av ett övergrepp. Många män förväntar sig ett socialt stigma i behandlingssituationen där deras situation och upplevelse kan förminska på grund av rådande mansroll. Det skulle kunna vara att de upplever att andra anser att de får skylla sig själva om de inte kunnat försvara sin egen heder, att de kanske har varit i homoerotiska situationer som gått snett eller myten om att det bara är homosexuella män som blir våldtagna. Förväntningarna att inte bli tagen på allvar, att ses som mindre än en man eller anklagas för att vara homosexuell skapar enorm stress hos individen.

Det är inte ovanligt att överlevaren av MST får brottas med förvirring avseende sin egen sexuella identitet som i många fall kan handla om självklander. Tanken om att den sexuella läggningen skulle ändras på grund av ett SA eller att den egna läggningen egentligen ligger dold och indirekt är skulden till övergreppet är svårt att hantera för den som utsatts för ett brott<sup>7</sup>.

Män som överlevt MST utvecklar missbruk och beroende i hög grad och utvecklar PTSD i högre utsträckning än kvinnor enligt Dr. Garrison.

## **5. DOD Sexual Assault Prevention and response Office (SAPRO)**

### **5.1. Ansvarig myndighet**

SAPRO är den myndighet som utövar tillsyn av DOD policy avseende SA gentemot försvarsgrenarna (U.S. Army, U.S. Air Force, U.S. Navy, U.S. Marine Corps, U.S. Coast Guard). Genom DOD direktivet 6495.01 (2005) blev de övergripande elementen av förebyggande arbete samt policyn för omhändertagande gemensamma för alla styrkor. SAPRO utövar tillsyn så att försvarsgrenarnas arbete ligger i linje med DOD policy.

SAPRO vision är att möjliggöra en optimerad militär beredskap genom att etablera en arbetsplats fri från SA och fokuserar sin verksamhet på att förebygga SA, öka och möjliggöra offrets tillgång till hjälp, öka frekvensen och kvalitén på den information som offret får rörande alla aspekter av övergreppet och efterföljande insatser. Särskild vikt läggs vid att ge offret ett korrekt bemötande och handlande fram till upplösningen av fallet. Dessutom arbetar man målinriktat med att skapa ett klimat där offren vågar och kan anmäla SA.

SAPRO bedömer att nyckeln (att förebygga SA) är att säkerställa att alla förstår sin roll och sitt ansvar i att förebygga sexuella övergrepp. Det är all militär (och civila som arbetar tillsammans med styrkorna) personals skyldighet att förebygga och agera vid SA. Därför

---

<sup>7</sup> Sue Ann Garrison, PhD. Klinisk psykolog, Veterans Health Care System.

anser SAPRO att en konsekvent och tydlig utbildning är en avgörande del i det förebyggande arbetet och har därför säkerställt att det finns guider och utbildningsmaterial samt utbildningar att tillgå för alla på samtliga nivåer.

## **5.2. Förekomst av Sexual Assault enligt DOD**

Av de som utsatts för SA enligt den återkommande undersökning som DOD genomför, var 4,4 % kvinnor och 0,9 % män utsatta för SA under de senaste 12 månaderna (2009). Procenten som anges är andelen kvinnor inom gruppen kvinnor och andelen män in gruppen män som blivit utsatta<sup>8</sup>. Det betyder att antalet män som utsätts r fler än antalet kvinnor.

I DOD undersökning avseende förekomsten av SA bland U.S. Military Service Academies, MSA, (motsv. svenska Militärhögskolan) 2009-2010, hade 12.9% av kvinnorna utsatts för SA och 1,9 % av männen<sup>9</sup>.

## **5.3. DOD direktiv till försvarsgrenarna**

De direktiv som DOD gett sina försvarsgrenar är stora penseldrag i termer av minimikrav som sedan förväntas anpassas efter respektive försvarsgrens problemformulering och förutsättningar med att förebygga och hantera uppkomna fall av SA. Varje försvarsgren skall ha en egen stab, ett eget program, som arbetar med frågorna i respektive gren.

Varje förband/myndigheten har en skyldighet att ha en Sexual Assault Response Coordinator (SARC). SARC fungerar som navet för att säkerställa att ett offer för SA får hjälp och får hjälp på rätt sätt. SARC kan sägas vara förbandets point of contact för att kordinera den process som en anmälan renderar i. SARC är en standardiserad roll i arbetet med SA och är inrättad, formaliserad och innehållsdeklarerad av DOD.

En anmälan om SA kan vara antingen restricted eller unrestricted. SARC kommer oavsett form av anmälan att vara lika viktig i att säkerställa att offret får rätt vård på rätt sätt.

## **5.4. Anmälan, restricted eller unrestricted**

En person som blivit utsatt för SA ombeds först av allt att ta sig till en säker plats för att sedan kontakta i första hand sin lokala SARC, sjukvården eller närmsta chef eller polisen. Om offret vänder sig till polismyndigheten i U.S. (civila) riskerar offret två saker: dels att valmöjligheten att göra en restricted report förfaller dels att sheriffen i distriktet där SA skett inte agerar i frågan på grund av sin egen bedömning att något brottsligt som skett. Därför ombeds offret att använda organisationens egna resurser i första hand.

Offret uppmanas söka sjukvård oavsett om det finns yttre skador eller ej eftersom skadorna kan vara invärtes dessutom kan smitta och/eller graviditet bli ett följdproblem. Offret skall begära att Sexual Assault Forensic Examination (SAFE) genomförs för att samla bevismaterial på ett rättssäkert sätt. Om offret tror sig har blivit drogad skall detta testas också. För att detta skall vara genomförbart uppmanas offret att inte bada, tvätta händer eller borsta tänderna. Inte heller vill man att offret städar upp brottsplatsen. På det sätt som offret finner mest lämpligt, ber man denne att memorera detaljer om övergreppet och förövaren.

---

<sup>8</sup> DMDC, 2010 Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members, mars 2011.

<sup>9</sup> DOD Annual Report on Sexual Harassments and Violence at the U.S. Military Service Academies: Academic Program Year 2009-2010.

Om en person vill få den tillgängliga vård och omsorg som finns, men utan att initiera en officiell brottsundersökning skall offret göra en restricted report. Det är SARC uppgift att säkerställa att det blir rätt.

Om offret inte begär en restricted report kommer individen att få tillgång till all den service som offer för SA har och övergreppet kommer att utredas som ett brott. Om det inte skett före så blir det SARC uppgift att agera så att övergreppet utreds och att informera offrets närmsta chef.

Om offret vill väga för- och nackdelar med respektive form av anmälan sker den dialogen med SARC eller Victim Advocate. Victim Advocate är en resurs som blir vid offrets sida så länge som det behövs eller så länge offret önskar. Denne kan informera om allt utom den kliniska delen av ärendet. Victim Advocates är oftast frivilliga personer som arbetar ideellt men det finns en pågående diskussion om dessa skall bli kontrakterade.

## 5.5. Vilka risker ser DOD med Sexual Assault?

7 maj 2012 släpptes ett document signerat samtliga generaler i Amerikanska försvaret. Dokumentet heter; *Strategic Direction to the Joint Force on Sexual Assault Prevention and Response*. Chairmans´ Strategig Direction to the Joint Force, anger tonen på dokumentets första sida genom att säga:

*”Now is the time for us to reflect, not just on the lessons of war, but on who we are and what we do. We are Professions of Arms, guardians of the Constitutions who reflect our Nation’s ideals. We are military professionals-every officer, enlisted and civilian-not because we say so, but because of how we serve”<sup>10</sup>.*

Dokumentet klargör att SA är ett brott som skadar hälsan, välmående och känslan av självrespekt hos personalen vilket i slutändan äventyrar enhetens förmåga att lösa uppgiften. Därför anses det vara av särskild vikt att SA hindras genom att cheferna skapar ett arbetsklimat som möjliggör en ömsesidig respekt och förtroende. SA, enligt deras sätt att se på det, äventyras högsta ledningens och professionens kultur och kärnvärden, dessutom riskerar SA att äventyra gruppsammanhållningen och vanhelgar den tilltro som de tjänar känner för dem.

Retoriken känns igen från de värdegrundsdiskussioner som föranlett arbetet med sexuella trakasserier i den Svenska Försvarsmakten. Det är inte bara viktigt att vi är satt att försvara de mänskliga rättigheterna, hur vi gör det har lika stor betydelse. Ovanstående dokumentet avser att ge en värdebaserad inriktning för arbetet mot SA. Direktivet riktar sig till chefer på högre nivå för att öka medvetenheten kring SA och för att skapa en dialog mellan försvarsgrenarna och möjliggöra ett arbete som ger resultat.

Bakgrunden till denna kraftsamling kan jag bara spekulera i, under 2012 har det blivit känt för allmänheten att SA och SH är ett fenomen i de militära enheterna och som kan hävdas vara av en värre karaktär än i det civila samhället. Vid min tidpunkt för besöket i Washington D.C. arbetade DOD och USAF med att hantera en stor skandal vid Lackland flygbas. 31 kvinnor uppgavs blivit utsatta för SA och SH av sina manliga instruktörer varav en ställts inför krigsrätt.

---

<sup>10</sup> *Strategic Direction to the Joint Force on Sexual Assault Prevention and Response*, 2012.

## 5.6. DOD SAFE-HELPLINE

I syfte att ge så många som möjligt hjälp har DOD initierat ett kriscentra för alla anställda I Amerikanska försvaret som blivit utsatt för SA. SAFE-Helpline går att nå via internet, telefonsamtal, telefon App eller sms. Oavsett när hjälpen behövs eller var i världen brukaren befinner sig erbjuds en dygnet runt service som är kostnadsfri. Hjälpen är konfidentiell, säker och anonym. Syftet är inte att fånga boven utan att hjälpa offret.

Colonel Mary Reinwald, Deputy Director, Victim Assistance, Sexual Assault Prevention and Response Office (SAPRO) berättade<sup>11</sup> att arbetet med bl.a. SAFE-Helpline hade som främsta syfte att stötta offren. DOD egna siffror visar att det är 3000 som idag anmäler SA, den estimerade siffran är 19 000 vilket sätter fokus på att försöka ge hjälp till dem som ännu inte har tagit del av den hjälp som finns att. Förhoppningen är att när offret är inne i systemet (restricted report) och får den hjälp de behöver väljer de att ändra anmäla till unrestricted så att den som begått brott kan åtalas. En svaghet med SAFE-Helpline enligt Col Reinwald är att man missar möjligheten att kunna ta del av den stora informationskälla som offren är samt att inte få veta vilka som gör brotten, det är av särskild vikt att få kunskap om vilka de är då det kan vara en högt uppsatt militär.

## 5.7. Hur anser DOD att riskreduceringen bör fungera ur ett individperspektiv?

Enligt DOD finns det steg du som individ själv kan ta för att minimera risken att bli utsatt för SA. Dessa förmedlas på försvarsgrenarnas egna hemsidor. Två av dessa har jag noterat i mina samtal med representanterna som mer framträdande.

### 5.7.1. Active Bystander Intervention

En av de mest effektiva metoderna att förhindra SA är att agera när man ser att något som inte känns bra håller på att hända. Det finns fem steg man lär ut för att kunna ingripa på ett bra och säkert sätt, i detta ingår att se ingripandet som en del i deras moraliska skyldighet.

### 5.7.2. Risk reducering

Sunt förnuft, medvetenhet om situationen samt lita på sitt eget omdöme reducerar risken för att bli utsatt för SA enligt DOD. DOD har tagit fram en lista om tio punkter som de uppmanar att personalen följer för att minska förekomsten av SA.

## 6. DOD–Sexual Harassment (SH)

### 6.1.1. Ansvarig

SH är en form av diskriminering och faller därför under DOD Military Equal Opportunity Program. Den policy som programmet arbetar efter framtas av *Under Secretary of Defence for Personnel and Readiness* vilka har delegerat ansvaret för att följa upp att policyn efterlevs till Office of Diversity Management and Equal Opportunity (ODMME). Det är sedan försvarsgrenarnas (secretaries of the military departments) ansvar att utveckla och implementera policys som motverkar diskriminering och SH genom att ta fram informella och formella sätt att lösa uppkomna fall i enlighet med DOD policy.

---

<sup>11</sup> Telefonmöte, US DHHQ, Oktober 19, 2012.

Enligt DOD är det i linjen som arbetet skall ske (the chain of command, jmf svenskans närmsta chef). Det är i linjen som diskriminering skall upptäckas och korrigeras samt uppkomna fall (anmälan) hanteras. I praktiken innebär det att SH skall lösas på lägsta nivå möjligt och att arbetstagaren förväntas konfrontera personen/erna som trakasserar själva och meddela att beteendet inte är välkommet och att det skall upphöra. För de arbetstagare som önskar anmäla SH, dvs. inte kan/vill konfrontera eller inte anser att det hjälper, finns det en informell och en formell procedur.

Formell procedur är skriftlig anmälan om diskriminering eller SH. Vad som skall ingå i anmälan och vem som skall få den är upp till respektive försvarsgren (service) att bestämma. Gemensamt för alla försvarsgrenar är att det måste finnas en formell väg att anmäla SH eller diskriminering, att åtgärder vidtas, att åtgärderna skall göras inom vissa tidsmätt (timelines) och att åtgärder som vidtas skall dokumenteras.

Informell procedur kan ske verbalt eller skriftligt. Vid en informell anmälan kan arbetstagaren få stöd av sin närmsta chef eller annan chef (chain in command) att lösa problemet genom konfrontation med den person/er som utför trakasserierna.

### 6.1.2. *Förekomst av Sexual Harassment enligt DOD*

Enligt *DOD Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members (2010)* framkom att 21 % av kvinnorna blivit utsatta för SH och bland männen var det 3 procent. En övervägande majoritet av dessa valde att inte rapportera händelsen till närmsta chef. Skälen till dessa var:

- De ansåg inte att incidenten var tillräckligt allvarlig eller viktig för att rapportera
- Löste problemet själva
- Rädsla för negativa följder av en anmälan
- Känsla av olust att göra en rapport
- Trodde att det inte skulle spela någon roll, att det inte skulle hända något
- Rädsla över att bli stämplad som bråkstake

En senior officer (major motsv.) uppger i rapporten att den som rapporterar SH i det militära gör ett karriärmässigt felsteg som kommer att påverka hur omgivningen ser på personen i sin profession. Det finns inget positivt i att betraktas som en ”whistle blower”, dvs. vara den som berättar något som reflekterar negativt på förbandet.

I GAO egna undersökning (U.S. Government Accountability Office, GAO) om förekomsten av SH bland 583 soldater/officerare fann GAO (2011) att 82 stycken upplevt sig blivit sexuellt trakasserier och att endast fyra hade anmält incidenten<sup>12</sup>.

### 6.1.3. *Hur arbetar DOD med Sexual Harassment?*

DOD har en policy och ett program (Military Equal Opportunity Program) för att säkerställa en arbetsmiljö fri från SH och annan olaglig diskriminering. Arbetet syftar att vara förebyggande samt kunna hantera uppkomna fall. DOD Policy (DOD Directive 1350.2) innehåller definition, standardiserad form för anmälan, förslag på handlande, krav på

---

<sup>12</sup> GAO 11-809, *Preventing Sexual Harassment. DOD Needs Greater Leadership Commitment and an Oversight Framework*, 2011.



återrapportering av befälhavarens syn på organisationens arbetsklimat avseende lika behandling samt att personalen får en återkommande utbildning<sup>13</sup>.

Varje försvarsgren har till uppgift att implementera deras egen policy och sitt egna program för att adressera sexuella trakasserier på arbetsplatsen. I enlighet med DOD direktivet skall programmen mot SH innehålla:

- Formell och informell procedur för anmälan
- Timeline (tidskrav) för att anmäla och för att få anmälan handlagd
- Återrapporteringskrav avseende förbandets likabehandlingsklimat
- Återkommande förebyggande utbildningar till personalen
- Hur man avser utreda anmälan mot chefer på högre nivå

I DOD direktivet framgår att det är i linjeorganisationen som arbetet med Military Equal Opportunity Program skall göras, det är chefer på alla nivåer som skall lyfta fram, gynna, stödja och se till att arbetet mot SH fortgår och att policyn efterlevs. Undersökning gjord av DOD (2010 Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members) gjorde dock gällande att DOD inte håller enskilda befälhavare/chefer ansvariga för brister avseende arbetet mot SH och personalen har blandade uppfattningar om deras chefer handlar i chefens anda avseende den egna policyn och det egna programmet mot SH. I intervjuer gjord av GAO framkom tvärt emot att chefer aktivt motarbetade implementeringen av programmet för SH<sup>14</sup>.

## **7. U.S. Airforce: Office of Sexual Assault Prevention and Response Program(SAPR).**

Flygvapnet (USAF) skall i enlighet med DOD direktiv arbeta aktivt och förebyggande med SA. Under studieresan fick jag möjlighet att träffa den sammansatta grupp vid USAF ledning i Pentagon, som har till uppgift att arbeta utifrån SAPRO (Sexual Assault Prevention and response Office) direktiv. USAF Sexual Assault Prevention and Response Program (SAPR) är den organisationsenhet i USAF som ansvarar för att förebygga SA och agera i händelse av SA. Charlene Bradley, Assistant Deputy, tog emot i Pentagon tillsammans med sitt team. Teamet består av en jurist samt företrädare för de olika delar som arbetet med SA förutsätter; medvetenhet och förebyggande arbete genom utbildning, agerande vid incident inklusive utredningsarbete samt omhändertagande och bevismaterialhantering, anmälan och straffpåföljd.

Vid mötet redogör man för att man arbetar i enlighet med SAPRO direktiv med SARC. USAF utbildar varje SARC i 40 timmar i vilket beteende som är brottsligt, vilka blir konsekvenserna av brottet, vilka utsätter andra, vilka utsätts och hur SARC bör utbilda och prata i frågan. I USAF har SARC två roller den ena är funktionell, utgöra den formaliserade kanalen mellan SAPRO och förbandet samt vara operativ. Att vara operativ innebär att utbilda, informera, svara på frågor samt hantera uppkomna fall av SA.

I det operativa arbetet ingår också att vara "Casefollowers". SARC har den utbildning som krävs för ett standardiserat bemötande av offret, kunskap som gör att rätt saker görs i rätt följd och av rätt människor. SARC är offrets POC och har/kan ha alla externa kontakter åt offret beroende på offrets önskemål. Eftersom ett case kan anmälas som non restricted och restricted

---

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> GAO 11-809, *Preventing Sexual Harassment. DOD Needs Greater Leadership Commitment and an Oversight*

har SARC en viktig uppgift att fylla när det gäller att säkerställa att vård även kommer de som anmält SA restricted till gagn. Om offret anmält restricted får ingen annan än SARC veta om händelsen förutom den vårdpersonal som samlar in bevismaterial. Om processen fungerar dåligt på grund av samarbetet med de externa kontakterna och det är till nackdel för offret flyttas ansvaret för att operativt driva processen framåt uppåt i hierarkin och blir ”casemanagement” och sker på förbandschefsnivå.

USAF arbetar också med Victim Advocats. Det finns enligt teamet ca 3000 Victim Advocats som arbetar på frivillig basis med offer för SA i USAF. Detta kan sättas i relation till att personalstyrkan i USAF uppgår till ca 40 000 i flera länder. Kongressen vill att man skapar en organisation där Victim Advocates är fast anställd personal.

### **7.1. Förebyggande arbete mot Sexual Assault i USAF**

Det förebyggande arbetet sker främst genom utbildning för att väcka medvetenhet om problemet och förståelse om sin egna roll och sitt eget ansvar. USAF utbildar huvuddelen av manskapet under base-level training program (militär grundutbildning, egen anmärkning), en av utbildningsinsatserna är *Bystander intervention program*. Fram till september 2012 har USAF utbildat 435 000 individer och utbildningen handlar om att göra alla uppmärksam på situationer som leder till SA, kunna ingripa innan SA, samt ge verktyg att hantera och motverka att SA sker. Med hjälp av olika scenarier kan man diskutera varför SA betraktas som ett brott. USAF har också använt ett något äldre verktyg, en DVD som finns att se på USAF intranät. Det bedöms fortfarande vara aktuellt och ett komplement till övriga utbildningsinsatser. En uppskattad och i deras mening ungdomlig utbildningsinsats är när performance gruppen SEXSIGNALS som på ett interaktivt, grovt och ibland humoristiskt sätt når målgruppen i åldern 18-25 år.

Teamet framhåller att den årliga konferens som hålls av AFHQ för Senior leaders (Dep Wingboss). En konferens för alla de som skall arbeta som förbandschefer i USAF. Vid varje tillfälle sluter 150 personer upp och det får möjlighet att lyssna till de experter som driver olika program i USAF där SAPR är ett av dessa. För alla dem som skall bli höga chefer avkrävs deltagande i olika utbildningar för att passera nålsögat, utbildning avseende SA är en av dessa och teamet understryker vikten av att just de högsta cheferna har kunskap och förståelse för problemet.

### **7.2. Definition av Sexual Assault**

USAF har samma definition av SA som DOD. Det som jag uppfattar vara mycket människovänligt och resultatriktat som framträder i arbetet som USAF gör, är att USAF ser SH och SA som ett kontinuum. Det är två olika policys som reglerar arbetet men det som verkar vara en utgångspunkt för deras arbete är att det ena ofta ger det andra. Om det finns en arbetsmiljö som tillåter en kultur där kvinnor diskrimineras på grund av kön och blir utsatta SH är det också en kultur som kan underlätta eller till och med möjliggöra SA enligt dem. För USAF omfattar SA allt från att bli antastad/tagen på till en vaginal, anal eller oral penetrering.

### *7.2.1. Förekomst av Sexual Assault i USAF<sup>15</sup>*

Bland de som tjänstgör just nu i USAF har 18,9% av kvinnorna och 2,1 % av männen upplevt någon form av SA under sin tjänstgöring. 3,4 % av de kvinnor som tjänstgör idag har blivit utsatta för SA de senaste 12 månaderna (2009-2010) vilket utgör 2143 individer och motsvarande siffra bland männen är 0,5 % vilket motsvarar 1355 individer.

Under vårt samtal framkommer det att de uppmätta siffrorna enligt ovan endast avslöjar en del av den totala bilden. Teamet vet att långt ifrån alla inte rapporterar om de blivit utsatta för SA, Deras kunskap om varför SA inte rapporteras av vare sig kvinnor eller män är att det inte vill att övriga i förbandet skall veta om att det blivit utsatta, de litar inte på systemet och vill inte bli sedda med nya ögon samt att de tror att incidenten är viktig eller stor nog att föra på talan. Detta uppfattar jag att man betraktar som ett stort problem i USAF.

### *7.2.2. När Sexual Assault har inträffat*

Riktlinjerna för vad en person som blivit utsatt för SA skall göra ligger helt i linje med de direktiv DOD ger. Det arbete som varierar mellan försvarsgrenarna som jag upplevde det, är arbetet med hur man skall standardisera den kliniska delen av processen. Vem får undersöka ett offer, hur skall undersökningen genomföras, vilka prover skall tas och hur skall bevismaterial sammanställas och förvaras. Vidare, i ett andra steg, när den första bevisinsamlingen har kunnat göras/eller inte göras vidtar utredningen och den genomförs av USAF egen personal. Här framgår det tydligt att det är ett arbete under uppbyggnad som man tar på stort allvar, just nu finns det 24 stycken heltidsanställda SA utredare i USAF som är utplacerade på förbanden, om det är en stor arbetsplats kan det finnas flera utredare på samma plats.

I mitt möte med teamet från USAF får jag upplevelsen av att de, i likhet med Veteran Affairs, fokuserar på att hjälpa individen och därför inte låter olika definitionerna och ansvarsfördelning för SH och SA styra processen i mötet med offret. Teamet framhåller forskning som visar att hjärnan tar skada vid PTSD som är en vanlig reaktion hos människor som blivit utsatt för SA. Hjärnan kan hela men att det tar tid och det förklarar, enligt dem, irrationellt beteende hos offer. Därför är det än mer viktigt att veta vad man gör för att kunna hjälpa den utsatte samt att detta förfarande är standardiserat så det bemötande och den vård man får inte beror vem som är tar emot en anmälan.

Vid tidpunkten för mitt besök var USAF mitt uppe i en av de värsta skandaler kopplade till SH och SA i deras historia. Vid Lackland flygbas har missförhållanden kommit till allmänhetens kännedom och företrädare för USAF meddelar att 31 kvinnor blivit utsatta för SA och SH av tolv instruktörer vid sin grundutbildning. I några fall har överordnade officerare gett alkohol till kvinnliga meniga och sen haft sex med dem. I andra fall har det rört sig om rena våldtäkter. Fanjunkaren Luis Walker har ställts inför krigsrätt för bland annat våldtäkt och grova sexuella övergrepp. Teamet försöker ny använda den mediala uppmärksamheten för att få ut budskapet till blivande kollegor att SA och SH inte är önskvärda beteenden.

---

<sup>15</sup> GALLUP, Findings From the 2010 Prevalence/incidence Survey of Sexual Assault in the Air Force (2010).

### **7.3. Sexual Harassment, USAF**

Under mötet kom vi aldrig att tala explicit om SH, bara att de förekommer och att de utgör ett problem för verksamheten och organisationen. Det finns en klar rangordning avseende vart fokus finns i arbetet mot en sexualiserad arbetsmiljö och det är SA. I USAF ger man tydligt uttryck för att SH och SA hör ihop och att man betraktar beteenden som ett kontinuum där ingen klar gräns är nödvändig för att organisationen skall vidta åtgärder.

#### *7.3.1. Policy Sexual Harassment*

USAF policy avseende SH är nolltolerans och ligger helt i linje med DOD policyn. SH är en form av könsdiskriminering som omfattar ovälkomna sexuella närmanden, krav på sexuella tjänster, olika verbala och fysiska beteenden av sexuell natur. Se DOD definition 6.1.2.

#### *7.3.2. Air Force Military Equal Opportunity (MEO) Program*

MEO-programmet har som syfte att eliminera olaglig diskriminering och SH. Syftet är främst att öka förmågan vid insats genom att bygga för en arbetsmiljö som är fri från hinder av personlig, social eller institutionell karaktär som hindrar arbetstagaren att nå sin fulla kapacitet utifrån sina egna förutsättningar.

## **8. U.S. Army: Sexual Assault Prevention and Response Program (SHARP).**

Under en videokonferens fick jag möjligheten att tala med Wanda Hubert, Program manager SHARP, U.S. Army. Med henne fanns också Jennie Jonsson (prevention and training) Kandice Reai, Medical. Alla tre satt på Fort Sam Houston.

U.S. Army arbetar liksom övriga försvarsgrenar utifrån de direktiv och definitioner på SA och SH som SAPRO ger. Ms Hubert berättar att inledningsvis hade arbetet med SA endast en medicinsk komponent och det är under de två senaste åren som det förebyggande arbetet och SH blivit en del i arbetet mot sexualiserat våld. SHARP-programmet omfattar både SA och SH och på programmets hemsida finns omfattande information om vad man som individ skall och bör göra för att anmäla eller för att förebygga och förhindra att SA och SH förekommer.

### **8.1. U.S. Army förebyggande arbete**

Alla som gör sitt första år i Armén genomgår en obligatorisk utbildning om tre timmar avseende SA och SH. Tidigt insåg man att det fanns begränsningar att använda sig av power-point bildspel och har, liksom sina kollegor i USAF, en uppsättning av pedagogiska verktyg att tillhandahålla. Det kan vara SEX SIGNALS, interaktiva samtal, överlevare av SA som berättar om sin upplevelse, DVD-filmer m.m. Genom Bystander Intervention- programmet tilldelas omgivning också ett ansvar för att SA och SH inte skall inträffa och det anser man vara en viktig preventiv åtgärd.

En del i deras arbete är att åka ut till förbanden för att titta, för att tala med människor och få feedback på utbildningarna. Detta är enligt Ms Hubert en viktig del i att fånga upp behoven som finns och hur man kan tillgodose dem på ett lämpligt sätt. En sak som framkommit är att förbandet vill veta vad som händer med den som utsatt en annan för SA.

Den kliniska delen av det förebyggande arbetet är av karaktären att implementera ett standardiserat protokoll vid undersökning av offer samt standardisera utbildningen för de som

skall samla och säkra bevis. Utbildningsprogrammet är seriöst och omfattar skarp praktik för de under utbildning. Dessutom försöker man i SHARP programmet att standardisera bemötandet som ett offer skall få i sin kontakt med sjukvården. Arbetet med att säkra bevis i deployerade områden har sina egna utmaningar och en väg man tror att man måste gå är att standardisera utbildningen för alla de som skall leverera vård till militära enheter.

När militär personal kommer in eller ringer in och uppger att de blivit utsatta för SA skall receptionist, sjuksköterska eller annan person som tar emot samtalet direkt ta kontakt med SARC som har till uppgift att direkt ansluta sig.

Representanterna från SHARP programmet anser att det direkta ledarskapet i Armén är sådant att det motverkar SA och SH och det är viktigt i det förebyggande arbetet.

### **8.1.1. I. A.M. STRONG**

Intervene, Act and Motivate, Är Arméns kampanj att bekämpa SA genom att engagera alla soldater i det förebyggande arbetet så att brottet aldrig begås. Grunden för arbetet är Arméns värdegrund där alla ingår i ”band of brothers and sisters”. Som alltid sätter uppgiften först, som aldrig accepterar ett nederlag, som aldrig ger upp och som aldrig lämnar en skadad kamrat bakom. De som våldtar en av deras bröder eller systrar, sårar en medlem och skadar Armén, handlingen uppfattas vara feg och skadar den Arméns innersta väsen, moralen som utgör dess styrka.

## **8.2. Förekomst av Sexual Assault i U.S. Army**

Under mitt besök och under videokonferensen med företrädarna för SHARP fick jag aldrig klarhet i hur förekommande SA är i U.S. Army. De enda siffrorna jag kan redogöra för är de som DOD redogör för. 4,4 % kvinnor och 0,9 % män utsatta för SA under de senaste 12 månaderna (2009). Procenten som anges är andelen kvinnor inom gruppen kvinnor och andelen män in gruppen män som blivit utsatta<sup>16</sup>.

I DOD undersökning avseende förekomsten av SA bland U.S. Military Service Academies, MSA, (motsv. svenska Militärhögskolan) 2009-2010, hade 12.9% av kvinnorna utsatts för SA och 1,9 % av männen<sup>17</sup>.

Det jag fick veta var att man genomför hemkomstprogram för hemvändande trupper och då framgår det att det är i huvudsak kvinnor som blir utsatta för SA men att andelen män ökar.

## **8.3. När Sexual Assault har inträffat**

SARC haren vital roll i hur processen kommer att gå och hur den kommer att uppfattas av offret. SARC och Victim Advocate har ”on call service” vilket innebär att de skall inställa sig när telefonen ringer. SARC och Victim Advocate utgör ett så kallat SA Response Team, och de följer offret varje steg i processen för att säkerställa offrets rättigheter och säkerhet. Vanligtvis tar det 6-8 timmar från det att offret har anmält SA och alla bevis säkrande led samt vård har getts. Man kan säga att SA Response Team är vad Ms Hubert kallar; mental care provider. Den kliniska delen sköter läkare om avseende läkemedel och diagnos. SARCS

---

<sup>16</sup> DMDC, 2010 Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members, mars 2011.

<sup>17</sup> DOD Annual Report on Sexual Harassments and Violence at the U.S. Military Service Academies: Academic Program Year 2009-2010.

följer kontinuerlig upp läget i processen för att kontrollera uppkommen sjukdom/medicinering eller graviditet som följd av SA samt om offret utvecklat PTSD.

SARC har till uppgift att kunna hantera både SH och SA. Varje SARC i U.S. Army genomför en 80 timmars utbildning, vilket kan jämföras mot USAF 40 timmar . Varje SARC bakgrundskontrolleras och om personen begått ett brott får den inte arbeta som SARC och varje sökande behöver två rekommendationsbrev.

Alla offer för SA får samma vård oavsett om de väljer att anmäla restricted/non restricted. Från SHARP sida sett är det otroligt viktigt att offren orkar kliva fram så att de får rätt vård och att de långtgående konsekvenserna eventuellt kan minskas. Det är den utsatta som själv väljer vad och hur mycket som skall göras, det kan bl. a. innebära att om offret begär förflyttning skall så ske inom 72 timmar.

### *8.3.1. Eget utredningsarbete och eget rättsystem*

Ett sexuellt övergrepp skall alltid anmälas till Sexual Assault Response Coordinator (SARC), Victim Advocate(VA) samt en vårdgivare. Om ett offer söker vård först, kommer vårdgivaren att kontakta SARC som utser en Victim advocate till offret. Om offret tillåter genomförs en sexual assault forensic examination (SAFE) för att samla in bevismaterial.

Armén utbildar sexual assault investigators vid Army Criminal Investigation Command (CID). Där har man utvecklat en specifik modell för att utreda sexuella övergrepp för att stärka förmågan hos militärpolisen och CID agenterna. Utbildningen är omfattande och innehåller teori om mekanismer hos offer och förövare, falska myter, individpsykologi och FETI. FETI är en intervjumodell som visat sig vara mycket effektiv (the Forensic Experiental Trauma Interview).

### *8.3.2. Sexual Harassment U.S. Army*

Att hantera SH innebär att hantera dem så långt ned som möjligt i chain of command enligt Ms Hubert och hennes kollegor. Mer sades inte om SH. Nedanstående information är hämtad från SHARP egen hemsida<sup>18</sup>.

Det förebyggande arbetet är chefens ansvar. Chefen skall säkerställa att alla medarbetare är medveten om policyns innehåll, att det bedrivs utbildning för att levandegöra policy, att chefen kontinuerligt utvärderar klimatet avseende mångfald, att det finns rådgivning att få och upparbetade procedurer för anmälan.

Policyn i Armén är att sexuella trakasserier är ett oaccepterat beteende och att det inte tolereras. Ledarskapet i Armén skall på alla nivåer alltid sträva efter att skapa och upprätthålla en arbetsmiljö som främjar produktivitet och respekt för människan. Sexuella trakasserier förstör ett gott teamarbete och påverkar förbandens förmåga att vara redo för insats. Arméns framgångskoncept bygger på att uppgiften löses, detta kan endast uppnås i en miljö fri från sexuella trakasserier för alla de som skall lösa uppgiften. Ansvar för att förebygga förekomsten av sexuella trakasserier åligger alla medlemmar av Armén och ledarna gr först genom att visa genom handling.

Sexuella trakasserier definieras som en form av diskriminering på grund av kön som omfattar ovälkomna sexuella närmanden, krav på sexuella tjänster, verbala och fysiska beteenden av

---

<sup>18</sup> [www.sexualassault.army.mil](http://www.sexualassault.army.mil)

sexuell natur mellan en person av motsatt eller samma kön. Oavsett om en individ nekat eller underkastat sig som en (direkt/indirekt) förutsättning för individens jobb, lön, karriär m.m. Om beteendet har till syfte att påverka en individs förmåga att prestera på ett negativt sätt eller att skapa en skrämmande och hotfull arbetsmiljö är det sexuella trakasserier. Dessutom, om en person har en överordnad roll och använder sig av ett implicit eller explicit beteende av sexuell natur för att kontrollera, påverka karriär och lön är det sexuella trakasserier. På samma sätt, om en medlem av Armén avsiktligt vid upprepade tillfällen och på ett ovälkommet sätt gör verbala kommentarer, gester eller fysisk kontakt av sexuell natur är det sexuella trakasserier.

Verbala sexuella trakasserier kan inkludera att berätta sexualiserade skämt, använda sexualiserat språk, hot, härma och utge sex-liknande ljud, sexuella anspelningar, vissla efter någon på ett nedsättande sätt, beskriva och/eller kommentera vissa fysiska attribut hos en person på ett sexualiserat vis, en del nedsättande tilltalsord kan också vara en form av verbala sexuella trakasserier.

Icke verbala sexuella trakasserier kan vara att klä av någon med blicken, slicka sig om läpparna på ett ekivokt sätt, blinka menande, pornografi, skärmsläckare med pornografisk bild, skicka brev, lappar, email eller fax med sexuellt innehåll.

Fysiska sexuella trakasserier definieras som att bli tagen på, klappad på, bi nypen, bli påsprungen, fasthållen, instäng i ett hörn, nekad passage, kyssande, nack- och axelmassage. Sexuella övergrepp (våldtäkt) ses som extrema former av sexuella trakasserier.

Det finns enligt den amerikanska Armén två typer av sexuella trakasserier, den som handlar om att möjligheten att göra karriär beror på om individen är beredd att betala med exempelvis sex (Quid pro qou) samt hostile environment. Den senare avser en arbetsmiljö som avser att försvåra för individen att prestera fullt ut.

När man blivit utsatt för sexuella trakasserier förväntas man att delge förövaren sitt missnöje och kräva att det upphör (direct approach), om individen inte finner det vara en framkomlig väg kan offret skicka ett brev (indirect approach). Den utsatte kan be någon annan framföra klagomålet till den som utsätter. Meddela the Chain of Command och/eller gör en formell anmälan.

## **9. Navy Sexual Assault Prevention and Response (SAPR)**

Mitt möte med Kommendör Janice Manary, US Navy, DHHQ-CAPT, gav inga svar i paritet med de jag fick från USAF och U.S. Army. Det mötet kom att avhandla den kliniska delen och hur man arbetade med portabla undersöknings-kit för att säkerställa bevis utan tillgång till undersökningsrum i en sjukhusliknande facilitet.

Nedanstående information är hämtad från Department of Navy Sexual Assault Prevention and Response Office hemsida.<sup>19</sup> Texten är tagen från en rapport från 2008, Department of Navy (DoN) FY08 Report on Sexual Assault in the military.

---

<sup>19</sup><http://www.donsapro.navy.mil/INDEX.HTML>

## 9.1. U.S. Navy Sexual Assault Victim Intervention (SAVI) Program

Det finns ett Navy Sexual Assault Victim Intervention (SAVI) program, under 2008 utbildade 64 stycken SARC 2,350 nya Victim Advocates (VA) och över 110 000 förbandsmedlemmar.

2008 anmäldes 155 stycken fall av SA i en restricted anmälan till Navy SAPR, fjorton av dessa konverterades till non restricted. Huvuddelen av dessa skedde på militära installationer, 106 av 155. De brott som anmäldes var sexuellt ofredande, sexuellt tvång, våldtäkt (anal och vaginal). Huvuddelen av offren var kvinnor (> 90 %).

Marine Corps' Sexual Assault Prevention and Response (SAPR) Program rapporterar liknande monster som ovanavseende brott och procentsats avseende offer uppdelade på kön.

## 10. Department of Defence (DOJ)- The SMART Office.

SMART Office har som uppdrag att skydda allmänheten från sexualförbrytare genom att genomföra en implementering av ett omfattande registrerings- och informationssystem på nationell nivå. SORNA utgör en standard för minimikrav avseende registrering av sexualförbrytare och information avseende dessa i U.S.A.

SMART står för Office of sex offenders **S**entencing, **M**onitoring, **A**pprehending, **R**egistrering, **T**racking.

Under mötet med SMART Office som vid tillfället för mötet slöt upp med sju personer av sin enhet, berättade att sex offenders (sexualförbrytare) är både kvinnor och män och att män är kraftfullt överrepresenterade som brottslingar. Det finns enligt amerikansk lagstiftning olika klassificeringar av sexualförbrytare och i denna rapport kommer ingen distinktion göras, syftet är att visa på de principiella förfaringssätten som tillämpas på sexualförbrytare på arbetsplatsen, det vill säga de som blivit dömda för både SA och SH.

Det finns två policylinjer enligt SMART Office. En avser arbetstagare som är dömda när de sökt anställning i försvaret och en de som begår brottet under sin anställning. Om en person söker anställning och är dömda för sexualbrott kan de nekas inträde men inte alltid. Om en person begår ett brott när de är anställda blir de i många fall avskedad, men inte alltid. Det har att göra med om individen har särskild kompetens som är viktig för verksamheten i den enhet som denne är anställd eller andra skäl. Skäl som jag tolkade endast kunde beslutas om av chefen för förbandet. Det som SMART lyfte som typiskt militärt avseende SO var att det finns stora sympatier för så kallade "daterapes". Om båda parter (underförstått kvinnan och man) dricker för mycket vid tillfället för en date och mannen blir anmäld för SO anser många att det vore fel att avskeda någon som inte förstod gränserna under berusning och om personen som begått brottet är viktig för arbetet som skall genomföras bör de följaktligen få stanna kvar på arbetet. Detta skulle enligt SMART kunna förklaras med att kulturen fortfarande väldigt macho och deras upplevelse är att den militära organisationen är efter det övriga samhället avseende synen på detta. Just nu ser man en lättnad i arbetet med attitydfrågorna kring detta på grund av sittande Congress som medvetet och aktivt arbetar med frågan om SO och SH i Amerikanska försvaret.

Från SMART perspektiv kan det vara positivt för arbetet mot SH och SO att Sverige skiftar från värnpliktsarmé till att anställa soldater. Enligt SMART skulle det möjliggöra att kunna bakgrundskontrollera alla som skall in i organisationen och därmed kunna välja bort de som



begått sexualbrott.

SMART redogör kort för hur anställd militär personal som är dömda för sexualbrott hanteras på baser. Det är relativt vanligt att sexualbrottslingar inte får bo på campen vilket är försvårande för den individen eftersom dessa själv måste finna bostad och transport till och från jobbet. Om arbetstagaren har ”base-housing”, dvs. bor inne på samma område som arbetsplatsen, vidtar man olika åtgärder.

Om en arbetstagare blivit dömd för sexualbrott ligger ansvaret på arbetsgivaren att vidta åtgärder så att ingen annan anställd eller anställds familj drabbas av sexual brottslingen. Det innebär att individen får inskränkningar i sin rörelsefrihet, en sexualbrottsling som bor på basen får endast befinna sig på platser eller i områden som på förhand riskvärderats. Risken avser här för de som bor på basen och möjligheten att bli utsatt för brott eller försök till brott. De som bor i anslutning till den dömda skall bli informerade om detta och vilka restriktioner denne har. Restriktioner kan också handla om arbetsplatsen och tider på dygnet. Exempelvis kan den dömda få passera förbi förskolan kvällstid men inte dagtid då barnen finns på plats, i synnerhet om denne är dömd för sexualbrott på barn. Allt handlar om att ”manage the risk”. Det finns problem med base-housing restriktionen och sexualbrottsdömda eftersom många av dem är gift och har egna barn. De som löper störst risk att bli utsatta får lägst grad av skydd när familjen inte tillåts bo på basen. En del av sexualbrottslingarna är dömda på en sådan skala att de är monitorerade och måste anmäla resor utanför landet 21 dagar i förväg så att US (DOJ) hinner informera Interpool om deras planer att resa in till andra länder.

## 11. Svensk lagstiftning

Den lagstiftning som i Sverige motsvarar SH enligt ovan är Diskrimineringslagen (2008:587) och SA regleras i Brottsbalkens (1962:700) 6 kapitel om sexualbrott (våldtäkt och övriga sexuella övergrepp).

Diskrimineringslagen (2008:587) förbjuder diskriminering som har samband med kön och den kan vara direkt eller indirekt. Det kan vara instruktioner att diskriminera, det kan vara trakasserier eller sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier definieras som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Kapitel 6 Brottsbalken reglerar vad som är ett sexualbrott och vilken påföljden (straffet) blir av detta brott. Sexualbrott som berör rapporten är våldtäkt, sexuellt tvång och sexuellt utnyttjande.

## 12. Svenska Försvarsmakten

Idag är det förbandschefen som är ytterst ansvarig för det lokala likabehandlingsarbetet som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förbandschefen skall kartlägga organisationsenhetens psykosociala arbetsmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv samt redovisa hur man arbetar förebyggande mot sexuella trakasserier i åtgärdsplanen. Vid uppkomst av trakasserier skall foldern *Om det händer?* samt checklistan *Stöd vid trakasserier och kränkande särbehandling*<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Försvarsmakten Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014.

## 12.1. Försvarsmaktens HR Centrum

En telefonintervju genomfördes med Petra Jäppinen vid HR-C<sup>21</sup>. På frågan hur vi arbetar med att undersöka förekomsten av SH och SH bland Försvarsmaktens anställda berättar Jäppinen att det är förbandschefen som är ansvarig för arbetet mot sexuella trakasserier, diskriminering på grund av kön samt sexualbrott vid förbandet. För soldater och officerare i utlandsstyrkan är det chefen Insats som äger ansvaret. Till sitt stöd i arbetet för förbandscheferna finns en policy sexuella trakasserier samt en jämställdhetsplan. Om det skulle komma till förbandschefens kännedom att en soldat eller officer anser sig blivit utsatt kan HRC bistå i förbandets eget utredningsarbete.

Enligt Jäppinen undersöker man inte vid hemkomstprogrammet om en individ anser sig blivit utsatt för diskriminering på grund av kön, sexuella trakasserier eller sexualbrott. Jäppinen kan inte svara på om detta kommer upp i det individuella samtalet med psykologen. På frågan om statistik eller annan kunskap om förekomsten av diskriminering, sexuella trakasserier eller sexualbrott finns att få hänvisas jag till tidigare nämnd GRI-Rapport 2011:1.

Helena Hoffman<sup>22</sup>, HR-specialist vid HR Centrum, berättar att HR Centrums strategi i arbetet att utifrån direktiv från Personalstaben sätta en strategi att driva vilket innebär att alltid sträva efter att göra arbetet lätt, klart och enkelt för förbandscheferna.

Ramfaktorerna för arbetet vid förbanden är svensk lag, uppförande kod samt FM styrdokument för jämställdhet och likabehandling. Ansvaret för det lokala arbetet har förbandscheferna med lokalt stöd av kontaktperson Likabehandling som HRC tillhandahåller utbildning för. Enligt Hoffman skall dialogen mellan HRC och förbandscheferna präglas av öppenhet, inga pekpinningar eller bestraffningar (då lite eller inget arbete är gjort). Det är viktigt att se möjligheterna och lyfta fram det goda exemplet och lyfta upp det positiva. Inte trycka ned de som av olika anledningar inte gjort något. Att hänga ut någon för deras bristande arbete ligger inte i linje med hur HRC arbetar.

HRC fungerar som ett arbetsgivarstöd till förbandscheferna i första hand och arbetet med kränkande särbehandling på grund av kön och sexuella trakasserier är ett arbete som skall bedrivas i linjen. Sexualbrott skall anmälas till Polismyndigheten.

Det framtida arbetet omfattar närmast jämställdhetsintegrerings utbildning för alla förbandschefer (klart 2014) samt management utbildning för chefer (Gendercoach).

## 13. Vad FM kan ta med sig som goda exempel från Amerikanska Försvarsmakten samt Veteran Affairs.

Det finns större möjligheter än det finns svårigheter att arbeta med ST och SB som ett kontinuum av händelser än som två skilda lagrum. Det mötet med våra kollegor i USA har visat, är att det är mer framgångsrikt för individen och trovärdigheten i arbetet att arbeta utifrån insikten om att det ena nästan alltid ger det andra oavsett om det är ST eller SB som yppar sig först.

---

<sup>21</sup> Telefonintervju, 2012-09-06

<sup>22</sup> Telefonintervju september 2012.

Som ett led i försvarsgrenarnas arbete med att förebygga och agera i uppkomna fall av sexuella trakasserier har förbandscheferna krav att kontinuerligt undersöka organisationens arbetsmiljö och funktionsduglighet genom att utvärdera arbetsmiljöklimatet utifrån mångfaldsperspektiv. I Amerikanska försvaret finns det olika sätt man gör detta på, genom att genomföra intervjuer, enkäter och se på statistik samt dokumenteringar avseende arbetsmiljö och ST.

En slutsats som dragits i det Amerikanska försvaret är att hur ledningen ser på ST och andra diskriminerande handlingar påverkar hur manskapet betraktar det som accepterade beteenden eller inte. Beroende på om beteendena upplevs vara accepterade ökar graden av sannolikhet att de uppstår och de förbandschefer som kontinuerligt undersöker arbetsmiljön avseende ST säger att det är central kunskap i syfte att förstå sitt manskap. Konsekvensen av att inte ta reda på i vilken omfattning som manskapet anser att förekomsten är ett problem som påverkar manskapets moral och välmående enligt förbandscheferna.

I det Amerikanska försvaret saknas guide-lines för hur man skall hantera uppkomna fall av ST och SB mellan personal från flera försvarsgrenar. Olika syn på vad det är kan fundamentalt påverka omhändertagandet av incidenten och olika standards för hur ärendet skall hanteras kan komma att påverka individen och arbetslaget i stor utsträckning både i avseende möjligheten att fortsätta lösa sin uppgift samt hur inblandade mår och känner förtroende för organisationen. Därför kan det vara av stor vikt för svenska Försvarsmakten i framtida bilateralt samarbete klargöra i samarbetet med andra nationer inför samverkan, samövning eller samgruppering att klargöra definition, åtgärder och ansvarsförhållanden om något skulle inträffa.

Det är viktigt att svenska försvaret kontinuerligt börjar undersöka förekomsten av sexuella trakasserier och att samma metod används av alla för att möjliggöra sammanställningar och jämförelser mellan försvarsgrenar och år. Detta möjliggör att ledningen kan identifiera specifika problemområden och trender samt vidta åtgärder för att korrigera oönskade resultat.

För att öka kunskapen om förekomsten av ST och SB kan två olika anmälningsförfaranden diskuteras. Informell anmälan och formell anmälan. Om detta är möjligt kopplat till svensk lagstiftning kommer inte denna rapport att redogöra för, men man bör ha i åtanke att många övriga nationer ger sin personal den möjligheten i syfte att fånga upp problem, kunna åtgärda problemet samt möjliggöra att utsatt individ får hjälp.

Att inrätta egna faciliteter och utbilda egen personal för att undersöka offer efter sexuella övergrepp är ett prioriterat arbete i det Amerikanska Försvaret. För individens rättssäkerhet är det nog lämpligt att svensk brottsutredningsförfarande vidhålls och att svenska Försvarsmakten inte vidtar samma långtgående åtgärder i saken.

### **13.1. Övrigt att begrunda**

Jämställdhetsintegreringsarbetet i Försvarsmakten bör påbörjas. I jämställdhetsarbetet som bedrivs i Sveriges kommuner och landsting har man kunnat konstatera att förekomsten av diskriminering på grund av kön sjunker genom medvetna val i alla beslut som fattas i och om verksamheten. Jämställdhetsintegrering skapar också en ökad medvetenhet om könets betydelse för arbetstagarna och verksamheten vilket torde innebära en större vakenhet för problem samt en bättre beredskap om problem uppstår. I detta arbete har svenska Försvarsmakten redan en förståelse för hur viktigt det är att arbeta utifrån en kunskap om genus (genusvetenskap) vilket borde underlätta arbetet avsevärt.

Att utbilda Försvarets PersonalAnsvarsNämnd (FPAN) i ärendet kunde tjäna syftet att förebygga att ST och SB sker bland vår personal.

Det är en aningens upplyftande känsla att svenska Försvarmakten redan 1999 påbörjade ett arbete att förebygga och hantera ST och diskriminering på grund av kön som försvarsgrenarna i USA påbörjade 2004. Svenska FM utbildade vår motsvarighet till SARCs flera år innan de blev en realitet i Amerikanska försvaret.

Forskning som Försvarshögskolans Ledarskapsinstitution gjort på uppdrag av Försvarmakten under 2000-talets första hälft, undersöktes förekomsten av sexuella trakasserier, samt varför de finns och vad man kan göra åt det. Viktig kunskap om konsekvenserna lyftes fram i samarbete med ett universitet i U.S.A<sup>23</sup>. Det betyder att arbetet inte startar på noll utan att det finns både kunskap och erfarenheter att arbeta med.

Eftersom FM idag anställer soldater bakgrundskontrolleras samtliga avseende brottsregister. Det är i detta sammanhang bra men man kanske behöver fundera på om läget är så, om FM behöver spetskompetens, kommer man att anställa en person med rätt spetskompetens även om denne är dömd för sexualbrott? Vilka konsekvenser kan det komma att få för verksamheten?

## 14. Rekommendationer

Med anledning av ovanstående finns det goda skäl enligt mig att:

- Börja screena alla soldater och officerare avseende deras erfarenhet av sexuella trakasserier och sexualbrott vid hemkomstprogrammet.
- Skapa en standardiserad och kvalitetssäkrad kedja för omhändertagande av soldater och officerare som utsatts för sexuella trakasserier eller sexualbrott under sin tjänst i det militära.
- Utdela invaliditetsersättning till dem som inte kan arbeta eller i någon mening leva normalt efter att blivit utsatt för sexuella trakasserier eller sexualbrott under sin tjänst i det militära.
- Skapa guide-lines för hur sexuella trakasserier och sexualbrott skall hanteras i bilaterala samarbeten.
- Just nu finns det upparbetade och bra kontakter till de som arbetar med frågorna i Amerikanska Försvarmakten, det är ett gott läge att använda dessa i närtid.

---

<sup>23</sup> FHS, "Jakten sätter på Attacken" (2002).

## **Kontaktlista**

### International Medical Programs

Wade, Ken Mr CIV USA MEDCOM OTSG, POC  
Charter, Keith Mr CIV USA MEDCOM OTS

### US Navy Sexual Assault Prevention and Response (SAPR)

Manary, Janice CAPT, US Navy

### Veteran Affairs (VA)

Office of mental health services (OMHS 116), VA Central Office

Mottagare: Susan McCrea, Executive Assistant, intergovernmental affairs

Sonja Batten, PhD

Janice Jacobs, VHB, Administration, Deputy Under secretary for disability assistance

*På telefon från Carlifornia:*

Rachel Kimerling, PhD, MST Support Team, Director of Monitoring

National center for PTSD (VA Palo Alto).

*På telefon från Ohio:*

Susan J. McCutcheon, Mental health service (Cleveland)

### US Department of Justice (DOJ)

Office of sex offenders sentencing, monitoring, apprehending, registering and tracking (SMART)

Dawn Doran, deputy director.

Stephanie C. Carrigg, Policy Advicer

Lori McOherson, senior policy advisor

Shelby Jones Crawford, Victim Justice Program Specialist

Ivette Estrada, Victim Justice Program Specialist

Michael T. Delaney, community supervisiion officer, sex offender unit

### US Airforce-Office of Sexual Assault Prevention and Response Program (SAPR)

Office of Sexual Assault and Response

Bradley, Charlene USAF SAF/MRM, Assistant Deputy for Force Management Integration

Lee, Wendy J Lt Col MIL USAF SG30, Trenda Voegtle (Resources and Policy Analyst)

Lt Col Natalie Bonetti (Sexual Assault Program and Response Program Manager)

Lt Col Wendy Lee (Air Force Surgeon General Subject Matter Expert on Sexual Assault Examinations)

James Russell (Associate Chief, Military Justice Division)

Lt Col Tamara Murphy (Criminal Investigations Program Manager)

### US Army Sexual Assault Prevention and Response program (SHARP)

Hubert, Wanda K Ms CIV USA MEDCOM HQ

Johnson, Jennie A Ms CIV USA MEDCOM HQ

Ray, Kandice M Ms CIV USA MEDCOM HQ

Videokonferens at HDHQ

### Sexual Assault Prevention and Response Office (SAPRO)

COL Reinwald, Mary, Deputy Director, Victim Assistance

Telefonkonferens at HDHQ