



FORSVARETS LIKESTILLINGS- REDEGJØRELSE 2022

Versjon 1.0

FORSVARETS LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE ETTER AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESLIKTEN, JMF. LDL §24, 26 OG 26A

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming til likestillingsarbeid.

Del 1 i redegjørelsen omfatter den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling for ansatte i Forsvaret. Lønnskartlegging gjøres annethvert år, og vil neste gang gjennomføres for 2023. Redegjørelsens del 2 beskriver identifiserte risikoer for diskriminering, og Forsvarets arbeid for å sikre likestilling og anti-diskriminering i organisasjonen. Del 3 beskriver Forsvarets arbeid med likestilling og ikke-diskriminering som offentlig myndighet, samt prinsipper, prosedyrer og standarder. Del 4 omhandler planer og forventninger for det videre arbeidet.

DEL 1 – TILSTAND OG KJØNNSLIKESTILLING

Forsvaret har i løpet av 2022 opplevd stabilisering eller bedring i samtlige kategorier når det gjelder kjønnslikestilling.

Nøkkeltall for 2022:

Kvinneandel:	2021	2022
Totalt alle ansatte	20 %	20,3 %
Fullført førstegangstjeneste	32 %	36,2 %
Militært tilsatte	15 %	15,7 %
Sivilt ansatte	33 %	33 %
Offiserer	11 %	12,4 %
Spesialister	17 %	17,5 %

Militært personell som tjenestegjør i øvrige etater i sektoren og Forsvarsdepartementet inngår ikke i tallene.

DELTID, FORELDREPERMISJON, SYKEFRAVÆR OG MIDLERTIDIGE STILLINGER

Bruk av;	Kvinner	Menn	Totalt antall
Deltidsansatte	163	196	359
Midlertidige tilsatte/ansatte ¹	1742	3480	5236
Foreldrepermisjon uttak arb.dager	142	74	
Egenmeldt sykefravær	1,4 %	1,1 %	
Legemeldt sykefravær	3,7 %	1,8 %	
Sykt barn dager, gj.snitt antall pr kjønn	1,1 dager	0,9 dager	

¹ Militært tilsatte tilsettes på de vilkår som er fastsatt av statsansatteloven, med de avvik som følger i eller i medhold av Forsvarsloven.

Forsvarets forvaltningsverktøy for personell gir ikke informasjon om frivillighet eller ufrivillighet når det gjelder deltid. Kjønnfordelingen viser likevel at det er en høyere andel kvinner som jobber deltid enn menn, sett i forhold til den generelle kjønnsbalansen i Forsvaret. Det er imidlertid svært få av Forsvarets ansatte som arbeider deltid, bare 1,2 prosent. Dette kan blant annet skyldes at Forsvaret sjelden lyser ut deltidsstillinger. I 2022 ble det utlyst til sammen 36 deltidsstillinger, 7 av disse var sivile og 29 var militære stillinger som områdesjef i Heimevernet².

DEL 2 – FORSVARETS ARBEID FOR LIKESTILLING MOT DISKRIMINERING

REDEGJØRELSE FOR ARBEIDSGIVERANSVARET

Likestillingsarbeidet i Forsvaret er interseksjonelt, med fokus på at alle ansatte skal ha like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, etnisitet, hudfarge, livssyn/religion, familieforhold eller kjønnsidentitet.

Forsvaret hadde i 2022 som målsetning å i større grad systematisere arbeidet med likestilling og mangfold, spesielt gjennom utvikling av strategiske dokumenter og planer for virksomheten. I november 2022 ble Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy besluttet av Forsvarssjefen. Policyen gir retning og mål for arbeidet med likestilling og mangfold. Blant annet er det et mål å utjevne kjønnsbalansen i etaten, og at personellsammensetningen skal reflektere mangfoldet i befolkningen generelt.

I 2022 ble også Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg etablert. Utvalget består av representanter fra driftsenhetene (DIF), Militært kvinnelig nettverk (MKN), arbeidstakerorganisasjonene, Tillitsvalgtingen (TVO), og ledes av Forsvarsstaben (FST). Utvalget skal møtes fire ganger hvert år, og mandatet sier at utvalget skal sikre at likestillingsarbeidet oppleves relevant, dagsaktuelt og virkningsfullt.

Arbeidet med en egen handlingsplan for fagområdet ble intensivert i 2022, og forventes ferdigstilt i løpet av 2023. Handlingsplanen vil inneholde strategiske og overordnede så vel som konkrete og tidsavgrensede tiltak på tvers av samtlige diskrimineringsgrunnlag.

I forbindelse med utvikling av handlingsplanen og rapportering på aktivitets- og redegjørelsesplikten ble det også synliggjort et behov for å utvikle likestillingsindikatorer som kunne beskrive en mer differensiert status for kjønnslikestilling på ulike nivåer, i utdanning, som omsorgsperson og som ansatt i Forsvaret. Disse indikatorene utgjør en «baseline» i ny handlingsplan når måloppnåelse skal måles.

MEDVIRKNING

De overnevnte likestillingsindikatorer ble drøftet med arbeidstakerorganisasjonene, som var positive til tiltaket og til de konkrete uttrekkene. Forsvaret har videre sikret medvirkning til arbeidet som gjøres med likestilling og mot diskriminering gjennom å inkludere en representant for arbeidstakerorganisasjonene i Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg. Utvalget ble forelagt denne likestillingsredegjørelsen, og har gitt sine innspill til fokusområder og endringer.

TRO, LIVSSYN OG ETNISK MANGFOLD

Forsvaret arbeider med å skape et arbeidsmiljø og en organisasjon som har rom for ulike behov knyttet til religion og kultur.

Forsvarets tros- og livssynskorps legger til rette for et mangfold av religiøse markeringer, der prester, livssynshumanetikere og en imam kan utføre tros- og livssynsbetjening iht. egen sertifisering. Medlemmer av religiøse trossamfunn har også i over tjue år hatt rett til å bære synlige religiøse (ikke-diskutable³) symboler som ikke er til hinder for tjenesten. Det er videre et mål for Forsvaret å motivere og

² En type stilling som stort sett bekles av personer som har en annen primærarbeidsgiver enn Forsvaret.

³ Religiøse symboler som bæres synlig for å vise at man er medlem av trossamfunnet

rekruttere personell med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette gjelder både for førstegangstjeneste, utdanning og karriere i Forsvaret. Personer med innvandrerbakgrunn vil utgjøre et stort rekrutteringspotensial for Forsvaret på sikt.

Forsvaret har samtidig avdekket noen praksiser og rutiner som kan utgjøre en risiko for diskriminering av ikke-religiøse og personer som tilhører en religiøse og etniske minoritetsgrupper:

- En gjennomgang av Forsvaret.no og Forsvarets Instagram i 2022 viser at bildebruken i liten grad viser personell eller personer med synlig minoritetstilhørighet, slik som mangfold i hudfarge/etnisk bakgrunn, religiøs overbevisning eller andre former for synlig mangfold. Dette skal det iverksettes tiltak for å utbedre.
- I noen sammenhenger er det utfordringer med å få utlevert personkontrollopplysninger fra land Norge ikke har et sikkerhetssamarbeid med. I slike tilfeller er det vanskelig å gjennomføre tilstrekkelig rask og god sikkerhetsklarering av personellet. Dette har i sin tur ført til utfordringer knyttet til at vernepliktig ungdom som ellers fremstår kvalifisert, ikke blir sikkerhetsklart på nødvendig klareringsnivå for avtjening av førstegangstjeneste, eller må vente lengre enn andre før svar på søknad om klarering foreligger.
- Kjønnsblandede rom blant vernepliktige har vært praksis i flere år med overveiende positive resultater. Det er mulig å reservere seg mot å bo på rom med personer av motsatt kjønn er imidlertid ikke alltid kjent for befalet.
- Fellesdusjer (med samme kjønn) er norm de fleste tjenestesteder. Det er anledning for å be om tilrettelegging for dem som har behov for å dusje alene, men dette er ikke alltid kjent for befalet.
- Det er en utfordring at det ikke alltid er tilgjengelig halalmat, spesielt gjelder dette varmmat, pålegg og feltrasjoner. Det finnes ingen feltrasjoner per 2022 som er godkjent halal.
- Det var ikke alle avdelinger som i 2022 hadde tilgang på seremonirom for utøvelse av tro og livssyn. Det arbeides med å kartlegge omfanget.

Når det gjelder tiltak som skal sikre en større grad av likestilling i forbindelse med etniske minoriteter, religion, tro og livssyn ble følgende endringer og tiltak iverksatt i løpet av 2022:

- «Bønn på linje» har vært en praksis med kristen andakt for soldater i tjeneste. Dette er en praksis som i 2022 ble avvirket og erstattet med en mer livssynsnøytral «etisk appell».
- En ny veiledning for gjennomføring av feltgudstjenester og kirkeparader er under utarbeidelse. Denne søkes ferdigstilt innen utgangen av 2023.
- Høytiden Id ble for første gang markert i Forsvaret i 2022, gjennom tre geografisk spredte markeringer ledet av vår feltimam.
- For å imøtekomme utfordringer rundt tilrettelegging for muslimer i tjeneste ble det i 2022 påbegynt et arbeid med en veileder for militære sjefer om tro- og livssynsmessig tilretteleggelse for muslimer i Forsvaret.
- Nødvendigheten av sikkerhetsklarering av alle vernepliktige ble undersøkt, og konklusjonen var at dette ikke kan fravikes.
- Forsvaret har tatt initiativ til et samarbeid med Sametinget, noe som resulterte i et undervisningsopplegg for vernepliktige og ansatte i Finnmark landforsvar om samisk kultur

KJØNN OG LIKESTILLING

Forsvaret skal være en attraktiv arbeidsplass for hele befolkningen, og det er et mål i Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy å jevne ut kjønnsbalansen i organisasjonen. Etter at allmenn verneplikt ble innført i 2015, har det viktigste målet vært å gjøre førstegangstjenesten attraktiv for kvinner, slik at flest mulig kvinner gjennomfører førstegangstjenesten. Dette er et arbeid som over tid har ført til en positiv utvikling blant kvinnelige vernepliktige som fullfører førstegangstjeneste.

Utvikling kvinneandel fullført førstegangstjeneste

2022	36,2 %
2021	32 %
2020	33 %
2019	29 %
2018	28,5 %

Det er imidlertid flere risikofaktorer som hver kan føre til at arbeidet med å jevne ut kjønnsbalansen går tregere enn ønskelig, spesielt etter gjennomført førstegangstjeneste. Dette handler om utfordringer knyttet til blant annet:

- Arbeid og familiebalanse – kvinner i Forsvaret uttrykker et ønske om forutsigbarhet i tjenesten, geografisk attraktivt tjenestested, samt sosial og familiemessig stabilitet. Mange yrker og stillinger i Forsvaret medfører imidlertid mye reisevirksomhet, øving og trening, mens rotasjon i stillinger ofte fører til et behov for flytting eller pendling. Undersøkelser om sluttårsaker, samt Forsvarets samlivsundersøkelse (2022) viser samtidig at dette også gjelder mange menn.
- Fravær i forbindelse med graviditet og permisjon skaper utfordringer for karriereløpet
- Det tar tid å tilpasse personlig bekledning og utstyr, slik som beskyttelsesutstyr, til kvinner. Det betyr at det fortsatt er en del artikler knyttet til personlig bekledning og utrustning som ikke passer like godt til kvinner som til menn.
- Kvinner er en numerisk og kulturell minoritet blant militære. Det er krevende å være kvinne i en mannsdominert kultur over tid, blant annet er det kvinner som opplever et stigma rundt kvotering fra mannlige kollegaer.
- Mange kvinner i Forsvaret har opplevd trakassering og seksuell trakassering, aktualisert gjennom varslingssakene knyttet til mobbing og seksuell trakassering.
- Forsvaret hadde i 2022 kvinner i flere topposisjoner. Det har imidlertid vært lav tilvekst av kvinner til nivået flaggoffiserer (militære embetspersoner), som i sin tur kan føre til at rekrutteringsgrunnlaget for kvinner til toppledelsen blir lav i fremtiden.
- Det er en risiko for at ubevisste fordommer kan styre skjønnsmessige vurderinger knyttet til opprykk, forfremmelse og andre former for karrierefremming.

Forsvaret har i 2022 blant annet iverksatt følgende tiltak for å komme noen av disse utfordringene i møte:

Utdanning og rekruttering:

- Forsvarets Høgskole fikk i oppdrag å legge til rette for opptak av minimum 30 pst. av begge kjønn på befals- og krigsskoleutdanning.
- Forsvaret har etablert nye måltall for kvinneandel i 2023 for førstegangstjenesten, ved nyansettelser og rekruttering til lederstillinger. Disse er en del av virksomhetsplanen for 2023.
- Utarbeidet konkrete planer for å styrke det internasjonale samarbeidet i forbindelse med økning av kvinneandelen i spesialstyrkene

- Det har vært fokus på re-rekruttering av kvinner som har gjennomført førstegangstjeneste i Jegertroppen tilbake til operative stillinger
- Årlig deltakelse i lederutviklingsprogrammet FiftyFifty for kvinnelige militært tilsatte

Personlig bekledning og utstyr:

- Tilpasning av uniformer – nye uniformer er i bestilling og skal kunne tilpasses både menn og kvinner
- Tilpasning av stikkvester slik at disse passer til kvinnelig anatomi
- Ansettelse av syere for tilpasning av uniformer til gravide. Dette er imidlertid ikke et tilbud som i praksis er tilgjengelig på tvers av forsvarsgrener.

Kommunikasjon:

- Forsvaret har jobbet aktivt med å portrettere kvinnelige rollemodeller i kommunikasjonsmaterie-riell og i sosiale medier
- Forsvaret deltar årlig på konferanser og utdannings- og karrieremesser, og deltok blant annet i 2022 på SHE-konferansen.

Eiendom, bygg og anlegg:

- Tilpasning av kaserner, forlegninger, garderober, dusj og toalett. Dette tar tid og er et stadig pågående arbeid.
- Kjønnsblandede rom brukes som et virkemiddel for å skape en felles soldatkultur blant vernepliktige. Dette følges også opp med forskning og undersøkelser av effekt på holdninger.

MULIGHET FOR Å KOMBINERE ARBEID OG FAMILIELIV

Forsvaret jobber for en livsfaseorientert personalpolitikk, tilpasset de behovene den enkelte medarbeider har i de forskjellige fasene av yrkeslivet. Forsvaret ser også at ansattes behov er i endring, spesielt gjelder dette mannlig personell som i større grad enn tidligere tar ut ulike former for omsorgsrelatert fravær. Dette er i tråd med den generelle samfunnstrenden for menn, og utvikling som Forsvaret ønsker velkommen. Det kan imidlertid være en utfordring at Forsvarets tjenestemønster for militære baserer seg på et disponeringssystem der noen grupper av militært personell endrer tjenestestilling og flytter hvert 3-5 år. I tillegg kan vakt, øvelser og utenlandsoppdrag oppleves som lite familievennlig.

Forsvaret har ulike ordninger som skal gjøre det mulig å kombinere familieliv og arbeid. Fleksitid, boligordninger, pendlermulighet, barnepassreiser og sperretid etter utenlandstjeneste er eksempler på tiltak som Forsvaret har hatt i mange år. I tillegg har Forsvaret i 2022:

- Startet revidering og implementering av det tidligere Familiedirektivet inn i ny HR bestemmelse. Her skal familiebegrepet utvides til å omfatte også enslige uten barn.
- Hatt et økt fokus på menn og mannsperspektivet i forbindelse med spesielt foreldrepermisjon
- Gjennomført Forsvarets undersøkelse om personellivaretagelse og samliv (Samlivsundersøkelsen). Resultatene viser blant annet at menn i operative stillinger, i større grad enn kvinner, opplever utfordringer med balanse mellom arbeid og familieliv.
- Prøvd ut et system med to besetninger på fartøy, for å undersøke om dette kan påvirke personellet positivt med hensyn til familieliv.

KJØNNS- OG SEKSUALITETSMANGFOLD

Forsvaret skal romme mangfold i kjønnsidentitet, seksuell orientering og kjønnsuttrykk. Dette er temaer Forsvaret tar opp på flere arenaer. Det arbeides kontinuerlig med å øke kompetansen om temaet blant Forsvarets personell, spesielt gjennom utdanningssystemet. Verken seksuell orientering, kjønn eller kjønnsuttrykk skal være til hinder for en karriere i Forsvaret. Derfor arbeider Forsvaret med å sikre at etablerte regelverk og rutiner ikke er diskriminerende. Det finnes imidlertid regelverk, rutiner, praksiser og normer som treffer kjønnene ulikt. Dette gjelder blant annet uniformsreglementet, krav knyttet til hår og hårstil, kjønnsdelte fysiske krav og retningslinjer knyttet til medisinbruk for personer med kjønnsinkongruens.

Følgende tiltak og initiativer ble iverksatt i 2022:

- Forsvaret hadde, som tidligere år, stand i Pride Park. Standen var bemannet av uniformert personell, og var blant de mest populære standene. Forsvarsledelsen er tydelig i sin støtte til de som ønsker å delta på arrangementer, og i 2022 planla både Forsvarssjefen og sjef Forsvarsstaben å selv delta i Pride-paraden før den ble avlyst.
- Soldatene gjennomfører årlig soldataksjonen. I 2022 var tema mangfold, og for mange innebar dette kompetanseheving og undervisning knyttet til LHBTQ+ tematikk.
- Forsvarsstaben gjennomførte dialogmøter med interesseorganisasjoner for kjønns- og seksualitetsmangfold. Målsetningen var å løfte utfordringer som personer med kjønnsinkongruens kan møte i Forsvaret, og finne løsninger i samarbeid med målgruppen.
- Forsvaret deltok i Bufdirs utredning om en mulig innføring av et tredje juridisk kjønn, og gjorde undersøkelser i egen organisasjon knyttet til konsekvensene av en eventuell lovendring.
- Uniformsreglementet ble besluttet revidert for å sikre kjønnsnøytralt reglement
- Det ble gitt oppdrag til Forsvarets Høgskole om å produsere en kunnskapsoversikt for militær idrett og trening og kjønnsdelte krav.
- Forsvarets Sanitet iverksatte et arbeid med å revidere Direktiv for medisinsk seleksjon, et arbeid som forventes å sikre et bredere seleksjonsgrunnlag, også når det gjelder noen former for medisinbruk.

FUNKSJONSNEDESETTELSE

Forsvaret er en IA-bedrift, og har omtrent 3500 sivile stillinger som er gripbare i forbindelse med nyansettelse av sivilt personell med ulike funksjonsvariasjoner. Dette er sivile stillinger uten krav til fysikk og helse. Det stilles imidlertid flere helsekrav for gjennomføring av førstegangstjeneste. Forsvaret gjorde justeringer i 2022 i forbindelse med medisinsk seleksjon av vernepliktige som oppgir at de har nevroutviklingsforstyrrelsen ADHD. Mens en tidligere ikke kunne oppnå høyeste karakter innen helse, medførte endringen i retningslinjene at personer som har ADHD (og ikke bruker daglige medisiner mot ADHD), kan be om en individuell vurdering av en legenemnd. Tidlige undersøkelser av denne nye ordningen indikerer at endringen har medført en reell mulighet for at personer med ADHD blir fordelt og innkalt til førstegangstjeneste.

MOBBING, TRAKASSERING OG SEKSUELL TRAKASSERING

Det pågår systematisk arbeid knyttet til forebygging av mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Forsvarssjefens internrevisjon (FSJ IR) har ansvaret for å forvalte Forsvarets sentrale varslingskanal. Til dette ansvaret ligger mottak og behandling av innkomne henvendelser. I tillegg støtter FSJ IR med veiledning og opplæring for DIF-varslingsmottak og andre i Forsvaret som har behov.

Det var 180 saker til behandling relatert til mobbing og seksuell trakassering i DIFene i 2022, dette inkluderer saker som ble mottatt i den sentrale varslingskanalen og overført fra FSJ IR til DIFene. Ettersom årsrapporten fra Forsvarets Militærpolitiavdeling (FMPA) og Generaladvokaten ikke foreligger på rapporteringstidspunktet er disse tallene ikke inkludert.

Forsvarets håndtering av varslingssaker, særlig knyttet til mobbing og seksuell trakassering har fått stor oppmerksomhet i 2022. Dette er også omtalt i årsrapporten. Kritikken har handlet om at håndteringen og konsekvensene av kritikkverdige forhold og handlinger ikke synes enhetlig på tvers av etaten. Forsvarssjefen stadfestet sommeren 2022 at varslingssakene har satt Forsvaret i en situasjon som er å forstå som en krise. Det ble i denne sammenheng gjennomført følgende tiltak:

- Forsvaret iverksatte en ekstern evaluering av varslingssystemet, gjennomført av konsulentfirmaet PwC. Her fant en at det blant annet manglet kompetanse til å håndtere komplekse og sammensatte varslingssaker på nivåene som disse skal håndteres. Rapporten la til grunn 15 forslag til tiltak for forbedring, og Forsvaret jobber videre med å implementere nødvendige tiltak.
- I september 2022 ble det nedsatt en Strategisk Plangruppe (SPG) for varsling. Denne fikk i oppdrag å bidra til enhetlig system og prosesser i hele Forsvaret, og konkluderte i desember 2022.
- Det ble i 2022 besluttet og iverksatt å tilføre 6 stillinger for å styrke arbeidet med varslingshåndtering i driftsenhetene Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret.
- Forsvaret er avhengig av en organisasjonskultur som både fremmer trivsel og samhold, og som understøtter vår operative evne. I 2022 iverksatte Forsvaret derfor et arbeid med å utvikle organisasjonskulturen. Kulturarbeidets hovedelementer var felles forståelse rundt ønsket kultur i Forsvaret, å frembringe en "baseline" og å bidra til kunnskapsformidling og kompetanseheving rundt kulturutviklingsarbeidet i Forsvaret.

Forsvaret jobber systematisk med å undersøke hvordan personellet har det på jobb. De viktigste undersøkelsene rundt arbeidsmiljø og trivsel, samt avdekking av tilretteleggingsbehov eller kritikkverdige forhold er:

- Undersøkelsen om mobbing og seksuell trakassering har vært gjennomført annet hvert år. Dette er det viktigste verktøyet for å kartlegge omfanget av mobbing og seksuell trakassering. I 2022 ble det gjennomført ny undersøkelse av forekomsten av mobbing, trakassering og seksuell trakassering (MOST-undersøkelsen). Tall og resultater fra denne vil foreligge våren 2023.
- Forsvarets medarbeiderundersøkelse gjennomføres hvert annet år.
- Vernepliktsundersøkelsen gjennomføres årlig blant dem som gjennomfører førstegangstjenesten, og har til formål å avdekke faktorer som er med på å påvirke hverdagen til soldater inne til førstegangstjeneste.
- Medarbeidersamtalen er årlige, formelle samtaler mellom sjef og ansatt, der den ansattes arbeidssituasjon er hovedtema.
- Årlig vernerunde gjennomføres ved den enkelte avdeling og skal avdekke faktorer som påvirker arbeidsmiljø og behov for tilrettelegging av arbeidet.

SAMARBEID OG NETTVERK

Det strategiske arbeidet med likestilling og mangfold i Forsvaret drives av Forsvarsstaben, i samarbeid med stabene i driftsenhetene, Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg, tillitsvalgte, arbeidstakerorganisasjonene og Militært Kvinnelig Nettverk. Forsvaret er også mangeårig deltaker i det statlige mangfoldsnettverket. Gjennom dette utvalget har Forsvaret også bidratt til, og støttet økonomisk, et forskningsprosjekt som undersøker «best practice» knyttet til mangfoldsarbeid i statlige virksomheter, med en rapport som utkom i 2022. Forsvaret støtter og bidrar i Forsvarsdepartementets bærekraftsarbeid, og deltar i departementets nettverk for likestilling og mangfold i forsvarssektoren.

DEL 3 – FORSVARET SOM MYNDIGHETSUTØVER

I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 24 har Forsvaret en aktivitets- og redegjørelsesplikt også som myndighetsutøver. Forsvarets samfunnsoppdrag innebærer å sikre nasjonal selvstendighet og politisk handlefrihet. Forsvaret skal videre bidra til samfunnsikkerheten gjennom støtte til, og samarbeid med, sivile myndigheter.

Som offentlig myndighet forvalter Forsvaret betydelige ressurser, både økonomiske og menneskelige. Forsvaret har som etat stor innvirkning på samfunnet for øvrig. Hvert år er 60.000 ungdommer i kontakt med Forsvaret. Verneplikten er et bærende prinsipp i samfunnskontrakten mellom landets borgere og staten. Da Norge innførte allmenn verneplikt 1. januar 2015, ble vi det første NATO-landet som gir både menn og kvinner lik plikt til å verne om sitt land.

Som offentlig myndighet har Forsvaret også et ansvar for å implementere et kjønnsperspektiv og motvirke diskriminering i all vår virksomhet, også det når det gjelder operativ aktivitet på norsk jord. I Regjeringens handlingsplan for kvinner, fred og sikkerhet har Forsvaret forpliktet seg til å ivareta et genderperspektiv i planlegging, utførelse og evaluering av alle operasjoner og oppdrag Norge deltar i. Alt personell som deltar på øvelser, trening, operasjoner og oppdrag skal ha kompetanse innenfor genderperspektiv. Samtidig har Norge, som del av Nordic Center for Gender in Military Operations (NCGM), et oppdrag med å bidra til internasjonal kompetanseheving og kapasitetsbygging.

Kvinner, fred og sikkerhetsagendaen berører flere områder internt i organisasjonen så vel som eksternt i operasjoner. Derfor besluttet Forsvaret i 2021 å opprette stillinger som genderrådgivere ved stabene i Hæren, Heimevernet, Forsvarets Logistikkorganisasjon, Sjøforsvaret og Luftforsvaret, i tillegg til stilling som Gender Focal Point i Forsvarets sanitet. Personellet var under utdanning og trening innen fagfeltet gender i militære operasjoner i 2022, og vil være operative i stilling i løpet av 2023. Dette er tiltak som skal bidra til å ivareta et genderperspektiv i operativ planlegging og utførelse, samt bidra til utdanning og kompetanseheving innenfor de ulike våpengrener. Arbeidet fremover innebærer å oppdatere nasjonale planverk, reglement og øvingsdirektiver med et genderperspektiv innenfor hver enkelt gren slik at dette står i forhold til de ambisjoner Forsvaret har.

PRINSIPPER, PROSEDYRER OG STANDARDER

I 2022 ble det utarbeidet og besluttet en ny policy for mangfold og likestilling, med et oppdrag om å operasjonalisere målene fra policy i en overordnet handlingsplan for Forsvaret. Målet er at Forsvaret skal ivareta hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i all vår virksomhet. Forsvaret forholder seg for øvrig til NATOs doktrine og policy med hensyn til konfliktrelatert seksuell og kjønnsbasert vold, og bidrar i regjeringens arbeid med en ny handlingsplan for Kvinner, fred og sikkerhet.

DEL 4 – FORVENTNINGER OG FOKUS FOR ARBEIDET FREMOVER

REDEGJØRELSE FOR ARBEIDSGIVERANSVARET

- Sikre kjennskap til Forsvarets nye policy for mangfold og likestilling i etaten
- Ferdigstille handlingsplan for likestillings- og mangfoldsarbeid innen 2023
- Følge opp tiltak og virkemidler fra handlingsplanen og sikre at disse er forankret i driftsenhetene.
- Utvikle rollen til Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg, og sikre at utvalget involveres i beslutningsprosesser der likestilling og mangfold er et tema
- Etablere et uformelt nordisk nettverk for likestillingsarbeid i Forsvarssektoren
- Bidra i Forsvarsdepartementets nettverk for mangfold og likestilling i forsvarssektoren
- Videreutvikle fokus på kommunikasjon som fremmer likestilling mot publikum og eget personell
- Følge opp bærekraftsarbeidet i sektor og i egen etat
- Videreutvikle arbeidet knyttet til helhetlig ivaretagelse av personell, spesielt med hensyn til en livsfaseorientert personellpolitikk for alle
- Utvikle gode indikatorer for måling av mangfold i personellsammensetningen
- Undersøke Forsvarets omdømme blant minoritetsbefolkningen
- Forbedre tilgangen til diettmat (eks. halal) for soldater og øvrig personell
- Sikre at likestillingsperspektivet ivaretas på en tilfredsstillende måte gjennom fremforhandlingen av ny tilpasningsavtale i forbindelse med ny hovedavtale i staten
- Vurdere forankring i driftsenhetene (DIF) gjennom en egen Likestillingskontakt med rapporteringsansvar i alle DIF
- Utarbeide en egen ARP-mal til bruk i DIF. Det vil vurderes om dette er noe som kan sees i sammenheng med rapportering på ny handlingsplan for mangfold og likestilling
- Fremme likestillingsperspektivet gjennom kompetanseheving i driftsenhetene
- Utarbeide en modell for lønnskartlegging som kan brukes som grunnlag for årlig rapportering ifb. Aktivitets- og redegjørelsesplikten.
- Forsterke og videreutvikle arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering, og sikre et bedre system for varsling i etaten.
- Utvikle et eget risikokartleggingsverktøy for mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret