

FORSVARETS
LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE
2023

FORSVARETS LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE ETTER AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN, JF. LDL §§24, 26 OG 26a

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

Del 1 i redegjørelsen omfatter den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling for personell i Forsvaret. Lønnskartlegging gjøres annethvert år og ble sist gjennomført i 2021. Kartlegging av lønn og kjønn i 2023 er vedlagt denne redegjørelsen. 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 forventninger og fokus for det videre arbeidet.

Del 1 – tilstand for kjønnslikestilling

Forsvaret har i løpet av 2023 opplevd stabilisering eller bedring i de fleste kategorier når det gjelder kjønnslikestilling, sammenlignet med 2022.

Nøkkeltall for 2023:

Kvinneandel	2022	2023
Totalt alle ansatte	20,3 %	20,7 %
Militært tilsatte	15,7 %	16,1 %
Sivilt ansatte	33 %	33,4 %
Offiserer	12,4 %	12,6 %
Spesialister	17,5 %	18,0 %
Internasjonal tj.	12,2 %	12,3 %
Lærlinger	22,6 %	21,4 %
Hæren	21,8 %	22,4 %
Sjøforsvaret	16,5 %	17,1 %
Luftforsvaret	18 %	18,0 %
Cyberforsvaret	21,5 %	18,1 %
Styrkedisponerte	13,8 %	15,0 %

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

Deltid, foreldrepermisjon, sykefravær og midlertidige stillinger

	Kvinner	Menn	Total
Deltidsansatte	176	218	394
Midlertidige tilsatte/ansatte	1 841	3 838	5 679
Foreldrepermisjon uttak uker gj.snitt pr kjønn	29,2 uker	11,7 uker	15,0 uker
Egenmeldt sykefravær	1,08 %	0,81 %	
Legemeldt sykefravær	4,13 %	1,9 %	
Sykt barn dager, gj.snitt antall pr kjønn	5,1 dager	4,3 dager	4,5 dager

Forsvarets forvaltningsverktøy for personell gir ikke informasjon om frivillighet eller ufrivillighet når det gjelder deltid. Kjønnfordelingen viser imidlertid at det er en høyere andel kvinner som jobber deltid enn menn, sett i forhold til den generelle kjønnsbalansen i Forsvaret. Det er samtidig svært få av Forsvarets ansatte som arbeider deltid. Dette kan blant annet skyldes at Forsvaret sjelden lyser ut deltidsstillinger. I 2023 ble det utlyst til sammen 35 deltidsstillinger, 20 av disse var sivile og 15 var militære stillinger som områdesjef i Heimevernet¹.

Kartlegging av lønnsforskjeller mellom kjønn på alle stillingsnivå²

Som statlig virksomhet hvor lønns- og arbeidsvilkår er knyttet til den enkelte stilling, er det i Forsvaret likelønn for likt arbeid. Lønnsforskjellene i tabellen skyldes ulik grad av aktivitetsbaserte godtgjøringer, samt forskjeller i gjennomsnittlig ansiennitet mellom kjønnene, og reflekterer i liten grad en faktisk forskjell mellom kvinner og menn i fast avtalt lønn for likt arbeid (se vedlagte tabell).

Del 2: Forsvarets arbeid for likestilling og mot diskriminering

Redegjørelse for arbeidsgiveransvaret

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

I 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. Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg (FLMU) ble også etablert i 2022. Utvalget består av representanter fra driftsenhetene (DIF), Militært kvinnelig nettverk (MKN), arbeidstakerorganisasjonene (ATO), Tillitsvalgtordningen (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. I 2023 ble det besluttet å videreutvikle utvalgets rolle og mulighet til å påvirke sentrale prosesser, blant

¹ En deltidsstilling på åremål (som oftest på inntil 5 år) som bekles av personer som har en annen primærarbeidsgiver enn Forsvaret.

² I tabellen er det tatt utgangspunkt i gjennomsnittlig fastlønn, samt gjennomsnittlige variable og faste tillegg for hver stillingskategori, fordelt på kjønn. Kolonnen «sum inntekt kvinner/menn» tilsvarer summen av gjennomsnittlig fastlønn på stillingskode, samt uregelmessige tillegg slik som aktivitetsbaserte godtgjørelser og overtidsgodtgjørelse.

annet gjennom å styrke koordineringen og sammenhengen mellom de styrende prosessene gjennom året og utvalgets møtepunkter med ledelsen i Forsvaret.

I 2023 systematiserte og videreutviklet Forsvaret arbeidet med likestilling gjennom utarbeidelse og utgivelse av vår nye «Handlingsplan for økt likestilling og mangfold i Forsvaret 2023-2026». Planen har et bredt perspektiv på arbeid med likestilling og mangfold, og omfatter diskrimineringsgrunnlagene kjønn, funksjonsvariasjon, alder, etnisitet og hudfarge, språk, seksuell orientering og kjønnsidentitet, religion og livssyn. Mange av tiltakene er tatt inn i Virksomhetsplanen for Forsvaret 2024-2035 og gjenspeiles således i den daglige tjenesten i forbindelse med Forsvarets oppdrag.

Prosessen med utarbeidelse av handlingsplanen har vært omfattende, med rådgivning fra Likestillings- og diskrimineringsombudet, stabsbehandling internt i Forsvaret og forankring og innspill fra Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg (FLMU) og ATO. I januar 2023 avholdt Forsvaret også et innspillsmøte i form av et heldags arrangement som vi kalte Utviklingsverksted for mangfold og likestilling. Arrangementet hadde deltakere fra hele Forsvaret, såvel som fra sivile organisasjoner som Likestillings- og diskrimineringsombudet, Likestilt arbeidsliv, Minotenk, Etisk råd for forsvarssektoren og Pasientorganisasjonen for kjønnsinkogruens. Arrangementet resulterte i en bred oversikt over problematikk og gode forslag til løsninger. Handlingsplanen ble drøftet med de sentrale arbeidstakerorganisasjonene, og behandlet i Forsvarets Hovedarbeidsmiljøutvalg.

Medbestemmelse og medvirkning

Forsvaret jobber systematisk med medbestemmelse og trepartssamarbeidet. Den nye hovedavtalen i staten av 2023 medførte nye krav for partssamarbeidet ifm. likestilling og diskriminering. I den forbindelse fremforhandlet partene i Forsvaret også en ny tilpasningsavtale, der likestillings-, inkluderings- og mangfoldsarbeidet for Forsvaret er nærmere beskrevet i §31. Ny tilpasningsavtale trådte i kraft 1. august 2023 og innebærer faste møtetidspunkter gjennom året mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver ifm. ARP-arbeidet, bidra i arbeidet med å utjevne kjønnsforskjeller, drøfting av tiltak, evaluering av arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold. Videre ble partene enige om kompetanseheving i HA/TA skal sikres på årlig basis. Arbeidstakernes stemmer er videre sikret i 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 innspill til fokusområder og endringer.

Overordnet om status på arbeidet med likestilling og mangfold i Forsvaret

Forsvarets nye handlingsplan operasjonaliserer de overordnede målene i vår policy i delmål og forplikter Forsvaret til å gjennomføre 40 nye tiltak over 4 år for økt likestilling og mangfold. Planen inneholder både strategiske og konkrete, samt tidsavgrensede tiltak på tvers av samtlige diskrimineringsgrunnlag. For å sikre tilstrekkelige lederforankring og kompetanseheving på ulike nivåer ble det iverksatt flere ulike strakstiltak i 2023. Blant annet ble hele Forsvarets øverste ledelse, inkludert sjefer og sjefssersjanter i ledelsen for alle driftsenheter samlet i to hele dager, der likestilling og mangfold var et gjennomgående tema. Det ble også besluttet at 50 ledere i Forsvaret skal kurses i mangfoldsledelse, slik at disse kan oppnå sertifisering i dette ledelsesfaget i løpet av 2024-2025. Det er videre gjort et

systematisk arbeid for å undersøke risiko for diskriminering for hvert av grunnlagene, som oppsummert i det følgende³.

Tro, livssyn og etnisk mangfold

Forsvaret arbeider kontinuerlig med å skape et arbeidsmiljø og en organisasjon som har rom for ulike behov knyttet til religion og kultur. Forsvarets tros- og livssynskorps (FTLK) legger til rette for et mangfold av religiøse markeringer, der feltprester, livssynshumanetikere og en feltimam 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-diskutable⁴) symboler som ikke er til hinder for tjenesten. Det er videre et mål for Forsvaret å motivere og 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 i 2023 avdekket flere praksiser og rutiner som kan utgjøre en risiko for diskriminering av personer som tilhører religiøse og etniske minoritetsgrupper:

- 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 sikkerhetsklarert på nødvendig klareringsnivå for avtjening av førstegangstjeneste, eller må vente lengre enn andre før svar på søknad om klarering foreligger. Dette er også en utfordring som angår militært og sivilt ansatte som ikke får re-klarering etter endret sikkerhetssituasjon.
- Det er en utfordring at det ikke alltid er tilgjengelig halalmat, spesielt gjelder dette varmmat, pålegg og feltrasjoner. Det finnes ingen feltrasjoner per 2023 som er godkjent halal.
- Det er ikke alle avdelinger som har tilgang på seremonirom for utøvelse av tro og livssyn. Det arbeides med å kartlegge omfanget.
- Det er mye militær aktivitet i områder med stor andel samer og reindrift, og det er en kontinuerlig prosess å sikre et samarbeid som ivaretar urfolks rettigheter.
- Systematikk i hvordan personell kan gi og få informasjon om mulige tilpasninger og behov knyttet til diettmat i alle garnisoner må utbedres.

Når det gjelder tiltak som skal sikre en større grad av likestilling i forbindelse med etniske minoriteter, religion, tro og livssyn ble blant annet følgende endringer og tiltak fulgt opp og iverksatt i løpet av 2023:

- Det er i Forsvarets virksomhetsplan for 2024 gitt oppdrag internt om å undersøke omfanget av manglende seremonirom i Forsvarets garnisoner.
- Det er besluttet og gitt i oppdrag internt om å utarbeide forslag til hvordan halal feltrasjon skal kjøpes inn og innføres som et alternativ for soldatene.

³ Risikokartleggingsarbeidet er under utvikling, og Forsvaret er i prosess med å utarbeide et standardisert verktøy.

⁴ Religiøse symboler som bæres synlig for å vise at man er medlem av trossamfunnet

- Forsvaret har utbedret kommunikasjon mot personer med tilknytning til land som Norge har utfordringer med å sikkerhetsklarere
- I 2022 og 2023 jobbet Forsvaret med utvikling av kompetansehevende tiltak og et undervisningsopplegg i samarbeid med Sametinget
- Det har vært et systematisk fokus gjennom 2023 å kompetanseheve relevant personell i viktigheten av mangfoldig bildebruk på Forsvarets nettsider. Dette er et arbeid som vil fortsette å ha fokus i 2024.
- Det er etablert dialog med FTLK for beste praksis innenfor dietthensyn og kommunikasjon tilknyttet dette.

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 for å sikre Forsvarets operative evne, har det viktigste målet, i et likestillings- og

inkluderingsperspektiv, vært å gjøre førstegangstjenesten attraktiv og tilpasset behovene kvinner har, slik at flest mulig kvinner gjennomfører førstegangstjenesten. Dette er et arbeid som over tid har ført til en positiv utvikling i antall kvinnelige vernepliktige som fullfører førstegangstjenesten. De to siste årene har Forsvaret sett et behov for å utvide kjønnsperspektivet, slik at dette også tar opp i seg behovene til menn. Spesielt gjelder dette et økt fokus på hvordan endringer i mansrollen påvirker vår egen måte å organisere vår virksomhet og samfunnsoppdraget i seg selv.

Utvikling kvinneandel fullført førstegangstjeneste	
2023	33,2 %
2022	36,2 %
2021	32 %
2020	33 %
2019	29 %

Forsvaret har imidlertid identifisert flere risikofaktorer og systemiske utfordringer gjennom 2023. Disse faktorene kan føre til at arbeidet med å sikre likeverdige rammer tilpasset de faktiske behovene som kjønnene har, samt målet med å jevne ut kjønnsbalansen, går tregere enn ønskelig. Dette handler om utfordringer knyttet til blant annet:

- Personellet 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 gjelder både menn og kvinner. Det er likevel en utfordring at livsfaserelatert tematikk ikke alltid tar opp i seg behovene og utfordringene som menn i Forsvaret har.
- Det tradisjonelle karriereløpet i Forsvaret er ikke godt lagt til rette for fravær i forbindelse med graviditet eller foreldrepermisjon for begge kjønn. Dette henger trolig sammen med en måte å organisere arbeidsformer på som før syntes å ha forutsatt at vårt eget personell har hjemmeværende partner.
- Det har tatt 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. Etter innføring av allmenn verneplikt i 2015 har kvinneandelen blant de førstegangstjenestegjørende økt betraktelig. Det er samtidig krevende å være kvinne i en mannsdominert kultur over tid. Mange kvinner (og menn) i Forsvaret har opplevd eksempelvis trakassering og seksuell trakassering.
- Store endringer over kort tid i personellets demografi har skapt utfordringer i flere avdelinger, blant annet med hensyn til uklarhet rundt grenser for relasjoner og sosial omgang mellom personell ikke-ansatte og ansatte. Dette har synliggjort et behov for risikoreducerende tiltak, eksempelvis gjennom innføring av et sentralt reglement knyttet til relasjoner mellom personell i Forsvaret.
- Positiv særbehandling (tidligere omtalt som moderat kjønnskvoltering) er et tema som historisk sett har vært utfordrende i Forsvaret. Enkelte kvinner forteller at de er bekymret for å ha fått positiv særbehandling, eller for å bli beskyldt for å ha fått positiv særbehandling. Dette har vanskeliggjort bruken av positiv særbehandling som utjevne likestillingstiltak.
- Det har 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.
- Menn er overrepresentert i selvmordsstatistikken i samfunnet, og oppsøker sjeldnere helsehjelp. Forsvarets personell må samtidig gjennom en sikkerhetsklaringsprosess som vektlegger psykisk helse, og det er en risiko for at personell som sliter psykisk blir bekymret for sin sikkerhetsklarering, og derfor unngår å oppsøke nødvendig helsehjelp.

I tillegg til oppfølging, videreføring eller justering av tiltak i forhenværende likestillingsredgjørelser, har Forsvaret i 2023 blant annet iverksatt følgende tiltak for å komme noen av disse utfordringene i møte:

Rekruttere, selekttere og beholde

- Det ble i 2023 nedsatt en arbeidsgruppe i Forsvarsstaben som skulle identifisere, vurdere og anbefale incentiver som kan bidra til å beholde og rekruttere, herunder nyrekruttere og re-rekruttere, militært og sivilt personell med riktig kompetanse på rett sted. Anbefalingene knyttet seg i hovedsak til ulike tiltak for å legge til rette for bruk av hjemmekontor, stipendordninger, velferdsordninger i avdeling og tiltak som kan bidra til å redusere fravær fra familien.
- Forsvaret etablerte nye måltall for kvinneandel i 2023 for førstegangstjenesten, ved nyansettelser og rekruttering til lederstillinger. Disse var en del av virksomhetsplanen for 2023, og gjengis i vår nye handlingsplan.
- Forsvaret nedsatte våren 2023 en tverrfaglig arbeidsgruppe til å utarbeide forslag til nye etiske retningslinjer for Forsvaret. Arbeidsgruppen er i slutfasen, og dokumentene planlegges ferdigstilt i 2024.
- Sjøforsvaret påbegynte i 2023 prosjektet «Operasjon bedre livsstil» som blant annet tematiserte helse etter graviditet og barsel for personellet.
- Forsvaret har gjort store systemiske og praktiske endringer i arbeidet med forebygging og håndtering av seksuell trakassering. Dette omtales nærmere i punktet «Mobbing, trakassering og seksuell trakassering».

Personlig bekledning og utrustning

- Det vil med det nye uniformssystemet som innføres i 2024 gis større rom for tilpasning av størrelser til ulike kroppsfasonger og kjønn.
- Forsvaret har gjennomført ansettelse av syere for tilpasning av uniformer til gravide, slik at Forsvarets gravide med uniformsplikt kan bestille artikler på målsøm.
- Forsvaret skal skape en oversikt over personlig bekledning og utrustning (PBU), sikkerhetsutstyr og annet som ikke er tilpasset personellets ulike kroppsfasonger.
- Ny modell av stridssekk og storsekk tilhørende Nordic Combat Uniform (NCU)-programmet er innfaset i Forsvaret og gir større rom for tilpasning til ulike kroppsfasonger- og størrelser enn tidligere modeller brukt i Forsvaret.

Kommunikasjon:

- Forsvaret utviklet i 2023 en informasjons- og undervisningsfilm om likestilling og mangfold i Forsvaret. Filmen skal etter hvert integreres i et undervisningsopplegg om likestilling og mangfold i Forsvaret, tilgjengelig for alt personell.
- Forsvaret har deltatt på og organisert seminarer, konferanser, fagdager og bilaterale møter nasjonalt og internasjonalt for å heve kompetansen om likestilling og mangfold internt og eksternt.

Eiendom, bygg og anlegg:

- Forsvaret er i kontinuerlig prosess med å sikre tilpasning av kaserner, forlegninger, garderøber, 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 personell inne til førstegangstjeneste. 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 mannlige 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 en 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 2023:

- Videreført 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.

- Besluttet å utarbeide sentrale retningslinjer og forslag til mulige tilretteleggingstiltak for gravide og ammende. Det er også besluttet å utarbeide en veileder som eksemplifiserer former for gjennomføring av foreldrepermisjon for både kvinner og menn i ulike militære stillinger.

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. Kjønns- og seksualitetsmangfold er derfor et sentralt tema i Forsvarets handlingsplan for likestilling og mangfold. Forsvaret arbeider 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 2023:

- 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 Forsvarssjefen deltok selv i Pride-paraden. Mange avdelinger markerer også Pride lokalt gjennom deltakelse i arrangementer i byer og tettsteder der de er lokalisert og i garnison.
- Forsvaret tematiserte hvordan det jobbes med å beskytte LHBTQ+ personer som offer i krig og konflikt gjennom et arrangement på Pride house
- Førstegangstjenestegjørende i hele Forsvaret gjennomfører årlig en «Soldataksjon» i regi av Tillitsvalgtsordningen i Forsvaret og iverksettes av Forsvarstaben. I 2023 var tema «Respekt», og for mange avdelinger innebar dette kompetanseheving og undervisning knyttet til likestilling og mangfold gjennom å respektere og anerkjenne hverandres forskjeller, også innenfor kjønns- og seksualitetsmangfold.
- Forsvarstaben gjennomførte også i 2023 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 ble medlem av BUFDIR sitt direktoratnettverk for LHBTQ+ tematikk.
- Uniformsreglementet har blitt revidert for å sikre kjønnsnøytralt reglement, eksempelvis gjennom at alle kjønn kan bære skjørt til tjenesteantrekk.
- Forsvarets Sanitet har utarbeidet «Bestemmelse for medisinsk seleksjon» (tidl.«Direktiv for medisinsk seleksjon») som vil tre i kraft august 2024. Dette er et arbeid som forventes å sikre et bredere seleksjonsgrunnlag, også når det gjelder noen former for medisinbruk.

Alder

Usaklig forskjellsbehandling på bakgrunn av alder er ulovlig på alle samfunnsområder. Forsvarsloven legger samtidig til grunn at militært tilsatte er unntatt fra forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av alder, slik dette er gitt i arbeidsmiljøloven §13-1. Unntaket

gjelder bare for tilsetningsvilkår. Det fremstår imidlertid uklart om unntaket slik det er formulert kan medføre at militært tilsatte ikke har vern mot aldersdiskriminering og usaklig forskjellsbehandling på grunn av alder i saker som gjelder tilsetting. Dette er et funn som er løftet internt i Forsvaret og som Forsvaret har gått i dialog med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) for å vurdere. Dette er undersøkelser som vil tas videre i 2024, i tråd med ønske fra arbeidstakerorganisasjonene.

Funksjonsnedsettelse

Forsvaret er en IA-bedrift, og har også sivile stillinger som er gripbare i forbindelse med nyansettelser av sivilt personell med ulike funksjonsvariasjoner. Det er samtidig ikke alle sivile stillinger som er uten krav til fysikk og helse, noe arbeidstakerorganisasjonene mener i noen tilfeller kan ramme skjevt. Det er nødvendig å gjøre nærmere undersøkelser knyttet til hva slags sivile stillinger som faktisk må forutsette slike krav og ikke.

Det stilles også 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 legemnd. Undersøkelser gjennom 2023 viser at det er flere titalls personer som gjennom ny ordning er blitt erklært tjenestedyktig på sesjon, noen personer med høyeste karakter på helse. Dette er likevel et årskull som i 2023 enda ikke hadde startet i tjeneste, og det gjenstår å undersøke hvorvidt andre utfordringer kan ha gjort seg gjeldende etter sesjon, slik som innvilgelse av sikkerhetsklarering.

Mobbing, trakassering og seksuell trakassering

Det pågår systematisk arbeid knyttet til forebygging av mobbing, trakassering og seksuell trakassering.

- Forsvaret er avhengig av en organisasjonskultur som både fremmer trivsel og samhold, og derigjennom 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 (MOST) har vært gjennomført annet hvert år siden 2018. 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). Resultater fra denne undersøkelsen ble analysert av FFI, og fremlagt forsvarets ledelse og FD våren 2023. 22% av respondentene svarer at de har blitt utsatt for seksuell trakassering minst en eller to ganger, siste 12 måneder. 14% av menn og 45% av kvinner. Undersøkelsen viser en nedgang i kategorien

kjønnsstrakassering sammenlignet med undersøkelsene fra 2018 og 2020. Det fremkommer videre at tallene fortsatt er høye og spesielt unge kvinner er mest utsatt. Dette gjelder både kvinner i førstegangstjenesten, unge studenter på forsvarets skoler, og unge ansatte kvinner.

Det ble vinteren 2023 utarbeidet en «Helhetlig plan mot mobbing - og seksuell trakassering» Denne planen består av en rekke tiltak med den hensikt å sette Forsvaret i bedre stand til å jobbe med utfordringene ved uønsket adferd. Flere av de foreslåtte tiltak er også operasjonalisert og oppdragsatt gjennom «Virksomhetsplan for Forsvaret 2024-2035»

For å ytterligere sette en særskilt prioritet på dette arbeidet, ble det i april 2023 opprettet et eget prosjekt i Forsvaret som har som hensikt å gå i dybden på rotårsakene til uønsket adferd. Ansvar for profesjon og kulturarbeidet ivaretas av en egen prosjektorganisasjon på avdelingsnivå i Forsvarstaben under «Avdeling for profesjon og kultur». Prosjektet har gjennom 2023 gjennomgått alle tidligere iverksatte tiltak for få oversikt over effekt og resultat av disse. Arbeidet har videre avdekket tre innsatslinjer som behøver økt fokus, herunder «System, Ledelse og kultur» Prosjektets varighet er 2 år. Etter dette vil ansvaret for profesjons- og kulturarbeidet plasseres som en del av ansvaret i HR og Kompetanse i Forsvarsstaben.

Øvrige undersøkelser og arbeid for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø i Forsvaret er:

- Forsvarets medarbeiderundersøkelse gjennomføres hvert annet år.
- Vernepliktundersøkelsen 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. Forsvaret støtter og bidrar i Forsvarsdepartementets bærekraftsarbeid, og deltar i Forsvarsdepartementets nettverk for likestilling og mangfold i forsvarssektoren. I 2023 var Forsvaret pådriver og initiativtaker til opprettelsen av Nordisk forsvarsnettverk for likestilling og mangfold, hvis formål er å skape en uformell arena for å bygge relasjoner og dele erfaringer for fagpersoner i nordisk forsvarssektor. I 2023 inngikk Forsvaret også en avtale med den statlige aktøren Likestillt Arbeidsliv, som skal støtte Forsvaret med kartlegging og internkontroll innen områdene likestilling, diskriminering og mangfold. Arbeidet vil starte i 2024.

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 samfunnssikkerheten 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.

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

Prinsipper, prosedyrer og standarder

Forsvaret forankrer arbeidet med likestilling og diskriminering i Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy, slik denne er operasjonalisert i Forsvarets handlingsplan for økt likestilling og mangfold 2023-2026. 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, samt regjeringens nye handlingsplan for Kvinner, fred og sikkerhet fra 2023. Tiltak og oppdrag i forbindelse med våre interne handlingsplaner ble i 2023 implementert i styringsprosesser og dokumenter, slik som vår egen virksomhetsplan og oppdrag til de ulike driftsenhetene i Forsvaret. Dette er en modell vi mener vil sikre at tiltakene får nødvendig fokus, og at oppfølgingen og fremgangen blir dokumentert gjennom årlige rapporteringsprosesser og krav.

Del 4 - Forventninger og fokus for arbeidet fremover

- Fortsette arbeidet med å sikre kjennskap og kunnskap om Forsvarets policy og handlingsplan for mangfold og likestilling i etaten
- Følge opp tiltak og virkemidler fra handlingsplanen og sikre at disse er tilstrekkelig forankret og at driftsenhetene har nødvendig kompetanse til å gjennomføre oppdrag i tråd med intensjonen i dokumentene
- Videreutvikle rollen og kommunikasjon internt om Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg, og sikre at utvalget i større grad involveres i beslutningsprosesser lokalt og sentralt
- Videreutvikle undervisningsopplegg for avdelinger om likestilling

- Undersøke Forsvarets omdømme blant minoritetsbefolkningen
- Forbedre tilgangen til diettmat (eks. halal) for soldater og øvrig personell
- Styrke driftsenhetene (DIF) gjennom etablering av en egen Likestillingskontakt med rapporteringsansvar i alle DIF
- Integre og strømlinjeforme all ARP-rapportering i årshjul for øvrig virksomhetsrapportering
- Fortsette å fremme likestillingsperspektivet gjennom kompetanseheving i driftsenhetene
- Fortsette arbeidet med å utvikle en modell for lønnskartlegging som kan brukes som grunnlag for årlig rapportering ifm. aktivitets- og redegjørelsesplikten
- Forsterke og videreutvikle arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering
- Utvikle et eget risikokartleggingsverktøy for diskriminering