

Forsvarets likestillingsredegjørelse etter aktivitets- og redegjørelsesplikten

Del 1 i redegjørelsen omfatter den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling for ansatte i Forsvaret. Dette inkluderer lønnskartlegging rundt kjønnsforskjeller for regnskapsåret 2021. Lønnskartlegging vil i det videre gjøres annethvert år. Redegjørelsens del 2 beskriver arbeid og planverk for å sikre likestilling og anti-diskriminering. Del 3 beskriver Forsvarets arbeid med likestilling og ikke-diskriminering som offentlig myndighet. Del 4 omhandler planer for det videre arbeidet med tematikken.

Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling

Forsvaret har i dag en total kvinneandel på nesten 20 prosent. Kvinneandelen i Forsvaret fortsetter å øke, blant annet ser man at andelen kvinner som avtjente førstegangstjeneste i 2021 var 32 prosent. Når det gjelder fast ansatte er kvinneandelen vesentlig lavere på militær side enn på den sivile siden. I 2021 var det 33 prosent fast ansatte kvinner i sivile stillinger, mens det på militær side var 15 prosent. Kvinneandelen blant offiserer er 11 prosent og blant spesialister 17 prosent. Militært personell som tjenestegjør i øvrige etater i sektoren og Forsvarsdepartementet inngår ikke i tallene.

Tabell: Tilstand for kjønnslikestilling blant ansatte:

Bruk av;	Kvinner	Menn	Totalt antall
Deltid	143	160	303
Midlertidige tilsetninger	1472	3130	4602
Foreldrepermisjon	208	688	896
Foreldrepermisjon gjennomsnitt antall dager	145,86	72,56	80 266

Forsvarets forvaltningsverktøy gir ikke informasjon om frivillighet eller ufrivillighet når det gjelder deltid. Det er svært få av Forsvarets ansatte som arbeider deltid, bare 1,2 prosent av alle ansatte. Dette skyldes sannsynligvis at Forsvaret ikke har tradisjon for å lyse ut deltidsstillinger.

Kartlegging av lønnsforskjeller mellom kjønn på alle stillingsnivå¹

Som statlig organisasjon 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.

¹ Se vedlagte tabell. 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, uregelmessige tillegg slik som aktivitetsbaserte godtgjørelser og overtidsgodtgjørelse.

Lønnsforskjell totalt i virksomheten, avtalt fastlønn (i kroner)

	Snitt lønn	Antall
Alle	534 170	17 265
Menn	538 413	13 821
Kvinner	517 141	3 444

Del 2: Forsvarets arbeid for likestilling og mot diskriminering

Redegjørelse for arbeidsgiveransvaret

Forsvarets arbeid med likestilling og mot diskriminering av ansatte er forankret i Forsvarets verdigrunnlag og Forsvarets personellhåndbok (FPH) del A, der likestilling, lønn og ivaretagelse vektlegges som viktige områder for å rekruttere, beholde og sikre mangfoldig personell til Forsvaret. FPH del A er utgitt i 2002, og er for tiden under revisjon. Likestillingsarbeidet i Forsvaret har tradisjonelt handlet om utvikling og forbedring av kjønns mangfold. De senere år har imidlertid Forsvaret arbeidet med å føre et mer interseksjonelt likestillingsarbeid, med fokus på at alle ansatte skal ha like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Dette arbeidet vil videreføres i 2022, blant annet gjennom revidering av både verdigrunnlaget og FPH.

Forsvarssjefens internrevisjon leverte i 2021 en rapport om Forsvarets etterlevelse av Likestillings- og diskrimineringsloven. Et av hovedfunnene i den omfattende rapporten var stor risiko for sammenblanding av Likestillings- og diskrimineringsloven og FNs sikkerhetsrådsresolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet og de påfølgende resolusjonene om samme tema. Forsvaret har i 2021 besluttet og forankret flere tiltak:

- Handlingsplan og strategiske styringsdokumenter - arbeid med handlingsplan ble iverksatt i 2021, og videreføres i 2022.
- FPH del A er vedtatt revidert, og arbeidet med dette fortsetter i 2022.
- Etablere Forsvarets Likestillings- og mangfoldsutvalg med representanter fra Forsvarsstaben, driftsenheter, tillitsvalgtordningen og ansatt-organisasjonene.
- Etablere et skille mellom reguleringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven og FN-resolusjonene gjennom å skille den forvaltningsmessige fredstidsdriften regulert i LDL klarere fra det operative fokuset.

Kjønn og likestilling

Forsvaret ønsker å være en attraktiv arbeidsplass for alle lag av befolkningen, og fortsetter å jobbe aktivt for å få flere kvinner i ledende stillinger, både sivile og militære. 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. I 2021 ga Forsvarssjefen oppdrag om å legge til rette for opptak av minimum 30 pst. av begge kjønn på befals- og krigsskoleutdanning. Andre virkemidler har blant annet vært å:

- Aktivt portrettere kvinnelige rollemodeller i kommunikasjonsmateriell og i sosiale medier, og på konferanser og utdannings- og karrieremesser.
- Sørge for nødvendig sanitærutstyr for kvinnelige vernepliktige i felt
- Tilpasning av kaserner og latriner
- Tilpasning av uniformskrav, eksempelvis hæl høyde på sko.

For å øke sannsynligheten for et mer mangfoldig personell, har Forsvaret også revidert og justert seleksjonskriterier for stillinger. Dette skal føre til at Forsvaret sikres et større kompetansemangfold, og at de som antas å være best egnet til tjeneste skal kalles inn til sesjon.

Tro, livssyn og etnisk mangfold

Forsvaret arbeider med å skape et arbeidsmiljø og en organisasjon som har rom for ulike behov knyttet til eksempelvis religion og kjønn, herunder kost, militær bekledning og tilpasning av eksisterende infrastruktur slik som kaserner og sanitæranlegg. Det tidligere Feltprestkorpset er omgjort til Forsvarets tros- og livssynskorps der prester, livssynshumanetikere og imamer kan utføre tros- og livssynsbetjening iht. egen sertifisering. Det er også gjort avtaler om livssynsbetjening fra andre sendeorganisasjoner. Medlemmer av religiøse trossamfunn har også i over tjue år hatt rett til å bære synlige religiøse (ikke-diskutable²) symboler som ikke er til hinder for tjenesten.

Forsvaret jobber aktivt for 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. I noen sammenhenger er det imidlertid 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 er kvalifisert, ikke blir sikkerhetsklarert på nødvendig klareringsnivå for avtjening av førstegangstjeneste.

Kjønns- og seksualitetsmangfold

Forsvaret tar opp temaer knyttet til seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk på flere arenaer. Det arbeides kontinuerlig med å øke kompetansen om temaet blant Forsvarets personell, spesielt gjennom utdanningssystemet. Verken legning, 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. I 2021 hadde Forsvaret, 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 2021 deltok også forsvarssjefen selv i Pride-paraden.

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. Det er en utfordring at Forsvarets tjenestemønster for militære baserer seg på et disponeringssystem der det fremdeles forventes – og i stor grad er nødvendig – at en stor del av de ansatte endrer tjenestestilling og -sted hvert 3-5 år. I tillegg er vakt, øvelser og særlig langvarig utenlandstjeneste mindre familievennlig. I mange deler av Forsvaret er det også kultur for høy overtidsbruk.

Forsvaret har ulike ordninger som skal gjøre det mulig å kombinere familieliv og arbeid. Fleksitid, boligordninger, pendlermulighet, barnepassreiser og pålagt opphold mellom perioder med utenlandstjeneste er eksempler på tiltak. I 2021 bidro Forsvaret også til å tematisere balanse mellom arbeid og familieliv for mannlige ansatte, gjennom et frokostseminar sammen med likestillingscenteret Reform – ressurscenter for menn.

² Religiøse symboler som må bæres synlig for å vise at man er medlem av trossamfunnet

Interesseorganisasjonen Militært Kvinnelig Nettverk tok i 2021 initiativ til å lage en veileder for gravide og ammende kvinner i Sjøforsvaret. Dette er et initiativ Forsvaret vil søke å utvide til å omfatte alle de ulike forsvarsgrenene og øvrige driftsenheter i organisasjonen.

I begynnelsen av 2021 startet Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS) innsamling av data til forskningsprosjektet «Veteraners familier: Psykiske helse og hverdagsliv etter utenlandsoperasjoner» med støtte fra Forsvaret. Forsvaret har også arbeidet med å ferdigstille implementeringsplanen for helsekartleggingen (tiltak 2) i regjeringens oppfølgingsplan for veteraner. Tiltaket innebærer kartlegging av fysisk og psykisk helse for alle ansatte i Forsvaret. Kartleggingen vil gjennomføres annethvert år og vil også inkludere veteraner som slutter i Forsvaret, inntil åtte år etter deltakelse i en internasjonal operasjon.

Inkluderingsdugnaden

I Forsvaret omfatter inkluderingsdugnaden faste og midlertidige ansettelse i sivile stillinger. Forsvaret har omtrent 3500 stillinger som er gripbare til inkluderingsdugnaden i forbindelse med nyansettelser av sivilt personell. Dette er sivile stillinger uten fysiske krav og helsekrav. Inkluderingsdugnaden omfatter ikke ansettelse i militære stillinger og heller ikke ledige stillinger som besettes gjennom IA-tiltak eller som følge av innplasseringsplikten.

Forsvaret har iverksatt følgende tiltak for å bidra til måloppnåelsen for inkluderingsdugnaden:

- Styrket informasjon og rådgivning til Forsvarets avdelinger, samt opplæring av nøkkelpersonell i Forsvaret, herunder oppfølging av forskriftsendringene gjeldende fra 1. januar 2020.
- Oppfordring til lokal tilsettingsmyndighet om å etablere kontakt med lokalt NAV-kontor
- Tekniske forbedringer av rekrutteringsverktøyet og faglig oppdatering av ansettelsesrådene
- Temaet inkluderes i alle kurs og samlinger om sivil rekruttering
- Forsvarets IA-nettverk skal bidra med informasjon om inkluderingsdugnaden i Forsvaret

Forsvaret jobber aktivt med inkludering både for å øke kompetansen og rekruttere flere fra målgruppen. Samlet sett er det grunnlag for å si at inkluderingsdugnaden har hatt en moderat effekt og har ført til flere ansatte i målgruppen. For å bli en mer inkluderende virksomhet vil Forsvaret ta sikte på å forbedre rutiner og arbeidsformer knyttet til rekruttering.

Mobbing og seksuell trakassering

Ny undersøkelse av forekomsten av mobbing, trakassering og seksuell trakassering (MOST-undersøkelsen) ble gjennomført i 2020, og viste en marginal nedgang i antall rapporterte tilfeller, sammenlignet med første gjennomføring i 2018. En justering av spørsmålene fikk frem at utfordringer knyttet til MOST i størst grad var gjeldende i de yngre aldersgruppene. Det systematiske arbeidet knyttet til forebygging av mobbing, trakassering og seksuell trakassering er pågående, og det planlegges med ny undersøkelse høsten 2022, hvor resultatet vil foreligge våren 2023. Det at Forsvaret har hatt et økt fokus på mobbing og seksuell trakassering har også ført til et økt antall innrapporteringer i Forsvarets varslingskanal.

Varsling

Forsvarssjefens internrevisjon har i samarbeid med Forsvarsstaben utviklet en prosedyre for varsling i Forsvaret. Denne ble besluttet på høsten 2021. Prosedyren skal gjelde for behandling av varslingsaker i alle kategorier, og sikre en enhetlig, forsvarlig og tillitsvekkende behandling av varsler i Forsvaret. Videre vil prosedyren operasjonalisere både krav i arbeidsmiljøloven og *Retningslinjer for varsling i Forsvarssektoren* utgitt av Forsvarsdepartementet. Det er etablert varslingsmottak i hver driftsenhet med egne, dedikerte kontaktpersoner som samhandler med avdelingene i driftsenhetene

knyttet til mottak, overføring, behandling og oppfølging av varslings saker. For å sikre en enhetlig behandling er dagens varslingsordning nå formalisert i denne prosedyren.

Mottakere av varslings saker og de som skal saksbehandle disse sakene vil kunne støtte seg til prosedyren for å sikre en forsvarlig saksbehandling, samtidig som prosedyren gir nødvendig handlingsrom for hva som er de rette aktivitetene i den enkelte sak, basert på sakens art og omfang. Den nye og forbedrede varslingsprosedyren, sammen med det økte fokuset på mobbing og seksuell trakassering, har ført til en økning i antall innmeldte varslings saker. Totalt er det registrert 320 saker mottatt i driftsenhetene og Forsvarets varslingskanal i 2021 (mot totalt 272 i 2020).

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.
- Forsvarets medarbeiderundersøkelse gjennomføres hvert annet år og kartlegger mange forhold ved arbeidssituasjonen.
- 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

Arbeidet med likestilling og mangfold i Forsvaret drives hovedsakelig av Forsvarsstaben, i samarbeid med tillitsvalgte, arbeidstakerorganisasjonene, interesseorganisasjonen Militært Kvinnelig Nettverk og arbeidsmiljøutvalgene. Forsvaret er også mangeårig deltaker i et statlig mangfoldsnettverk som møtes 8 ganger i året. Gjennom dette utvalget har Forsvaret også bidratt til, og støttet økonomisk, et forskningsprosjekt som undersøker «best practice» knyttet til mangfoldsarbeid i statlige virksomheter.

Del 3 - Forsvaret som myndighetsutøver

I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 24 har Forsvaret en aktivitets- og redegjøringsplikt som myndighetsutøver. Forsvarets samfunnsoppdrag innebærer å sikre nasjonal selvstendighet og politisk handlefrihet. Forsvaret skal 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. 60.000 ungdommer er hvert år 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. Forsvaret har i 2021 etablert åtte nye gender-rådgiverstillinger. Disse stillingene vil ha et operativt fokus, og skal gjøre Forsvaret bedre i stand til å kunne planlegge og gjennomføre operasjoner nasjonalt og internasjonalt i henhold til norsk lovgivning og regjeringens handlingsplan for kvinner, fred og sikkerhet.

Prinsipper, prosedyrer og standarder

I 2021 ble det utarbeidet et sett med tiltak for det videre likestillings- og mangfoldsarbeidet i organisasjonen. Disse ble besluttet av ledelsen i 2021. Målet med tiltakene er at vi 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.

Del 4 - Forventninger og fokus for arbeidet fremover

Det foregår flere selvstendige initiativer i de ulike avdelingene og driftsenhetene i Forsvaret.

Forsvaret har som mål sammenstille og systematisere denne innsatsen gjennom å:

- Etablere handlingsplan for arbeidsgiversiden av likestillings- og mangfoldsarbeid, og forankre denne i hver driftsenhet. Tiltak og mål skal i størst mulig grad operasjonaliseres slik at resultat og effekt kan måles.
- Etablere et nettverk for likestillingsarbeid på tvers av etaten
- Bidra til Forsvarsdepartementets initiativ om et nettverk for mangfold i forsvarssektoren
- Fortsette å ha fokus på kommunikasjon som fremmer likestilling mot publikum og ansatte
- Fortsette med opplæring av personell i holdninger og risiko for diskriminering, blant annet gjennom kommunikasjon av resultatene fra MOST-undersøkelsen
- Gjennomgå og sikre likestillingsperspektiv i medarbeiderundersøkelsen
- Planlegger videreutvikle arbeid med FNs bærekraftsmål nr 5 «Likestilling mellom kjønnene».
- Videreutvikle arbeidet knyttet til helhetlig ivaretagelse av personell, spesielt med hensyn til balanse mellom arbeid og familieliv for begge kjønn