



Handlingsplan for økt

LIKESTILLING OG MANGFOLD

i Forsvaret

2023–2026

Innhold

Forord	3
Strategisk forankring	4
Handlingsplanens fokusområder	5
Samfunnsoppdrag og strategiske mål	6
Ledelse og kulturbygging	10
Rekruttere, selektare og beholde	14
Oppfølging	24

Forord

Likeverd og like muligheter er sentrale norske grunnverdier. Dette er verdier Forsvaret skal stå opp for, forsvare og etterleve hver dag, som en del av vårt samfunnsoppdrag.

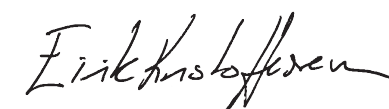
Ingen i Forsvaret skal måtte oppleve diskriminering eller usaklig forskjellsbehandling. Vi skal jobbe for at alle skal ha like rettigheter og muligheter i Forsvaret vårt. Vi er sterkest sammen.

Gjennom **Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy** har vi i Forsvaret forpliktet oss til å arbeide for en personellsammensetning som representerer mangfoldet i vår befolkning. Mangfold er en styrke. Vi trenger mangfold for å utvikle oss og for å nå våre mål i fred, i krise og i krig.

Arbeidet med likestilling og mangfold i Forsvaret handler derfor ikke bare om frihet fra diskriminering. Det handler om å ta i bruk, og å anerkjenne, betydningen av kompetansemangfold for økt kampkraft. Vi skal være gode på å rekruttere fra mangfoldet i samfunnet og bruke mangfoldet i vår egen organisasjon. Gjennom å anerkjenne styrken i mangfold vil vi få et sterkere forsvar. Et forsvar som kjennetegnes av inkludering skaper det samholdet vi er helt avhengige av i vanskelige situasjoner.

Denne handlingsplanen er en operasjonalisering av Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy, og et ledd i en systematisk, planmessig og kunnskapsbasert utvikling av likestillings- og mangfoldsarbeidet i Forsvaret.

For alt vi har. Og alt vi er.



Eirik Kristoffersen

Forsvarssjef



Strategisk forankring

Denne handlingsplanen er et ledd i Forsvarets strategiske arbeid med å fremme likestilling og forhindre diskriminering som myndighet og som arbeidsgiver. Forsvaret er underlagt likestillings- og diskrimineringslovens formål, som er å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle diskrimineringsgrunnlag¹ og kombinasjoner av disse.

Forsvaret har samtidig ambisjoner om å i større grad nyttiggjøre seg og utnytte mangfold som en ressurs, og anvende likestillings- og mangfoldsperspektivet som et verktøy for å nå våre mål, i tråd med målene i Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy²:

- a. Forsvarets organisasjonskultur skal fremme mangfold og inkludering.
- b. Kjønnsbalansen blant ansatte, vernepliktige og elever skal jevnes ut.
- c. Forsvaret skal ha en personellsammensetning som reflekterer mangfoldet i befolkningen vi skal beskytte.
- d. Forsvaret skal forebygge og håndtere mobbing, diskriminering, trakassering og seksuell trakassering systematisk, gjennom kunnskapsbaserte metoder. Forsvaret skal bidra til forskning og utvikling av ny, virkningsfull metodikk der dette ikke finnes.
- e. Forsvaret skal undersøke vitenskapelig, samt ta i bruk kunnskap om, merverdi som økt mangfold i personellsammensetningen gir.

Denne handlingsplanen er forankret i Forsvarets ledelse, og utviklet i dialog med arbeidstakerorganisasjonene og Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg. Den er også behandlet i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg.

¹ Diskriminering på bakgrunn av grunnlagene kjønn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, religion og livssyn, etnisitet, omsorgsoppgaver, graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon er ulovlig. Arbeidsgivere skal også arbeide for å forhindre kjønnsbasert vold, trakassering og sammensatt diskriminering, §6 ldl.

² Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy besluttet og iverksatt 2. november 2022 (DL 2022/041845-001).

Handlingsplanens fokusområder

Handlingsplanen operasjonaliserer målene for arbeidet med likestilling, mangfold og ikke-diskriminering etter tre fokusområder:

Samfunnsoppdrag
og strategiske mål

Ledelse og
kulturbygging

Rekruttere, selekt
ere og beholde

Til grunn for fremtidig årlig effektmåling vil det være delmål for hvert fokusområde. Delmålene er utledet på bakgrunn av et statistisk og kvalitativt utgangspunkt³. Til slutt følger det tiltak⁴ under hvert fokusområde. Siste del skisserer en implementerings- og oppfølgingsplan.



³ Drøftet med arbeidstakerorganisasjonene sentralt nivå 11. januar 2023 ifb. indikatorer for aktivitets- og redegjørelsesplikten og deretter fremmet for Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg (FLMU).

⁴ Det er bare nye tiltak som ikke allerede er iverksatt eller planlagt som står på listen over tiltak.

Samfunnsoppdrag og strategiske mål

Forsvarets samfunnsoppdrag innebærer å sikre nasjonal selvstendighet og politisk handlefrihet. Som offentlig myndighet forvalter Forsvaret betydelige ressurser, både økonomiske og menneskelige. Verneplikten er her et bærende prinsipp i samfunnskontrakten mellom landets borgere og staten, og Forsvaret har som etat stor innvirkning på samfunnet og institusjonene vi har som mål å beskytte. Forsvarets omdømme og etterlevelse av våre egne kjerneverdier er av avgjørende betydning for befolkningens opplevelse av tillit og legitimitet til vårt samfunnsoppdrag, og for samfunnssikkerheten som sådan.

Nøkkeltall og status⁵

Forsvarets omdømme og tillit i befolkningen måles gjennom flere undersøkelser; den årlige innbyggerundersøkelsen, pulsmålinger (mindre befolkningsundersøkelser) og den årlige ungdomsundersøkelsen. Forsvaret samler også inn data om alle nye vernepliktige årlig gjennom egenerklæringsskjemaet til alle landets 17-åringer.

Nesten 50 % av befolkningen mente i 2022 at Forsvaret ikke er en arbeidsplass med fokus på likestilling. (Innbyggerundersøkelsen 2022)

I 2022 var det et flertall som mente at Forsvaret som arbeidsplass ikke passer like godt for kvinner som for menn (Innbyggerundersøkelsen 2022)

Mens om lag 40 % av gutter på 17 år oppgir å være motivert for førstegangstjeneste, gjelder dette bare 20 % av jentene (data fra egenerklæringen 2021)

⁵ Alle tall og faktagrunnlag i denne handlingsplanen er fra år 2022 og 2023.

Forsvaret.no og Forsvarets sosiale medier portretterer sjelden personell eller personer med synlig minoritetstilhørighet, slik som mangfold i hudfarge og etnisk bakgrunn eller religiøs overbevisning. Forsvaret har en målsetning om at personellsammensetningen skal reflektere mangfoldet i befolkningen, men har ikke tilgang til statistikk og kvalitativ kunnskap som gir nødvendig innsikt i nåværende personellsammensetning, sett opp mot befolkningen generelt. Dette er det derfor behov for å undersøke nærmere.

Som offentlig myndighet har Forsvaret et ansvar for å implementere et kjønnsperspektiv og motvirke diskriminering i all vår virksomhet, også når det gjelder operativ aktivitet i Norge. Dette er et arbeid som bygger på regjeringens handlingsplan for kvinner, fred og sikkerhet. Arbeid med å integrere genderperspektivet i undervisning, oppdatere nasjonale planverk, reglement og øvingsdirektiver med et kjønnsperspektiv er pågående⁶.



⁶ Forsvarets høyskole har undervisningsansvar for fagområdet kvinner, fred og sikkerhet og gender i militære operasjoner, både på stabsskolen, krigsskolene og befalsskolene

Delmål

1.

Kommunikasjon fra og om Forsvaret skal bidra til å motivere ungdommer fra alle lag av befolkningen til å gjennomføre førstegangstjeneste.
2.

Forsvaret skal styrke eget omdømme gjennom etterlevelse av vårt verdigrunnlag og tydelig kommunikasjon internt og eksternt.
3.

Tilliten til og opplevelsen av at Forsvaret er et godt sted å jobbe, skal styrkes.
4.

Forsvaret skal bidra til forskning på merverdien av mangfold i militær sammenheng.
5.

Kommunikasjon fra og om Forsvaret skal i større grad fokusere på Forsvaret som en fremtidig arbeidsplass med et bredt spekter av stillinger og som et mulig yrkesvalg for et mangfold av talenter.



Tiltak

Delmål	Tiltak	Beskrivelse
1	1.1.	Forsvaret skal gjennom et pilotprosjekt innhente kunnskap om status på minoritetsrepresentasjon blant en avgrenset gruppe førstegangstjenestegjørende eller kadetter, etter mal fra Politihøgskolen.
1,2	1.2.	Det skal lages en kommunikasjonsstrategi med et årshjul for merkedager som ivaretar et mangfoldsperspektiv i offisielle kommunikasjonskanaler internt og eksternt.
1,3	1.3.	Forsvaret skal inspirere og motivere sivile og militære masterstudenter til å skrive om likestilling, mangfold, operative utfordringer og merverdi i Forsvaret.
1,2,5	1.4.	Forsvaret skal forbedre informasjon på forsvaret.no med «mest stilte spørsmål» i et mangfoldsperspektiv, og kvalitetssikre informasjonen om Forsvaret på Ung.no.
1,2,5	1.5.	Forsvaret skal invitere minoritetsorganisasjoner og religiøse organisasjoner til dialog.
1,5	1.6	Det skal etableres en underside på nordsamisk med overordnet informasjon rettet mot førstegangstjenestegjørende.
4	1.7.	Forsvaret skal utforme og iverksette ett, eller flere, forskningsprosjekter som undersøker effekt av mangfold og kjønnsperspektiv innenfor et konkret operativt domene i Hæren, Sjøforsvaret eller Luftforsvaret, i samarbeid med FFI.
2	1.8	Det skal utvikles et register/database for likestillings- og mangfoldsforskning på og om Forsvaret på intranett.

Ledelse og kulturbygging

Ledelse i Forsvaret skal være verdibasert. Forsvarets ledere er rollemodeller og kulturbyggere. Det er ledere som setter premissene for hva slags normer, regler og holdninger organisasjonskulturen fremmer og aksepterer. Klokke lederskap innebærer rolleforståelse og bevissthet rundt egen definisjonsmakt, så vel som evne til å inkludere og utnytte mulighetene som ligger i mangfold og forskjellighet. Det påhviler ledere et særskilt ansvar å bidra til å videreutvikle normer, rutiner og praksiser i ønsket retning.

Nøkkeltall og status

Ledelse og lederrollen

Resultater fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2023 viser at:

- » Det er nedgang i personell som opplever nærmeste leder som støttende og lyttende
- » Menn opplever i større grad enn kvinner å få støtte fra sin nærmeste leder
- » De fleste ansatte i Forsvaret ser på sin nærmeste leder som en god rollemodell og ambassadør for Forsvarets kjerneverdier
- » I befolkningen er synet på hvorvidt Forsvaret har gode ledere blitt betydelig svekket i løpet av 2022, og særlig gjelder dette kvinner i befolkningen (Omdømmeundersøkelsen 2022)

Organisasjonskultur

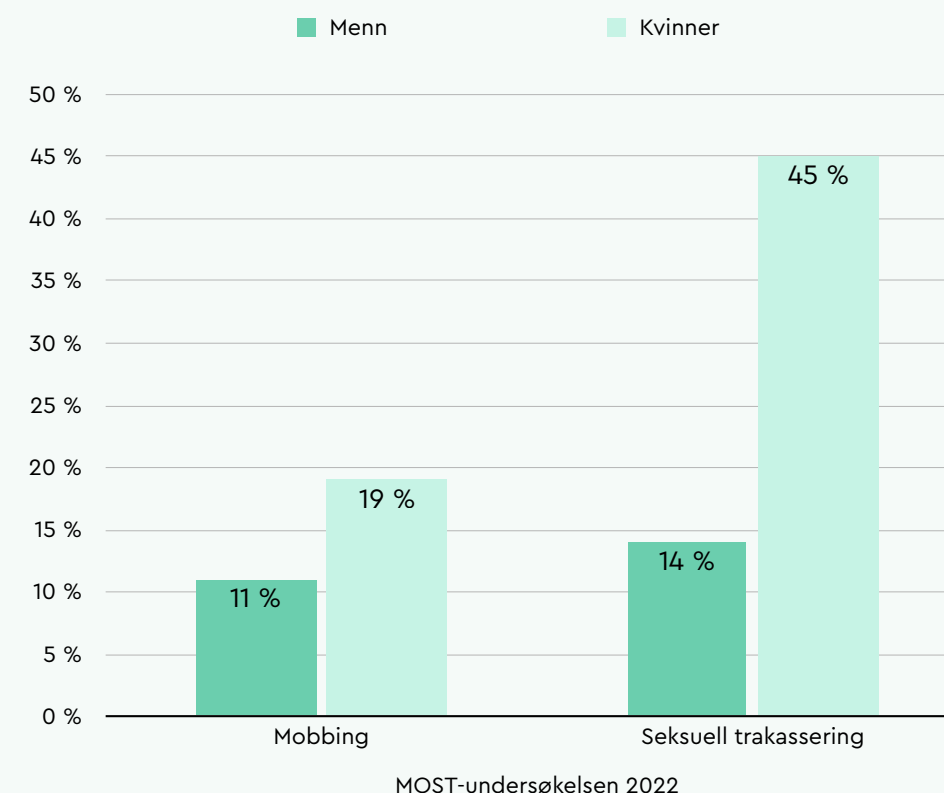
Forsvaret er en organisasjon rik på kultur, tradisjoner, seremonier og overgangsritualer. Dette er en viktig del av vår organisasjonskultur som bidrar til å skape teamfølelse, samhold og godt arbeidsmiljø. Ritualer er også et nøkkelement i det hierarkiske gradssystemet i Forsvaret. I en stor, mangefasettert organisasjon som Forsvaret kan samtidig ritualer, seremonier og overgangsriter som ikke er hensiktsmessige eller ønskelige få fotfeste. Dette er et tema som vil løftes videre.

Mobbing, trakassering og seksuell trakassering

Forsvaret skal være en trygg arbeidsplass for alt vårt personell. Forsvaret har derfor i flere år jobbet med å forbedre forebygging og håndtering av mobbing, trakassering og seksuell trakassering.

Forsvaret gjør undersøkelser knyttet til forekomst av mobbing og seksuell trakassering gjennom den årlige Vernepliktsundersøkelsen og Medarbeiderundersøkelsen hvert andre år. Forsvaret gjennomfører også annethvert år en egen undersøkelse for å avdekke forekomsten av mobbing og seksuell trakassering (MOST) i hele virksomheten.

- » Data fra siste MOST-undersøkelse utført i 2022 (FFI, 2023) viser at det er mange som de siste 6 månedene har opplevd hendelser som kan kategoriseres som mobbing, kjønnstrakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen, og at kjønns- og aldersforskjellene er store. Yngre kvinner og menn er mest utsatt, mens kvinner generelt er markant mer utsatt enn menn.



I 2023 utviklet Forsvaret **Helhetlig plan mot mobbing og seksuell trakassering**. Det er dette som i det videre vil være grunnlaget for forebyggingsarbeid og forbedring av systemet for håndtering.

Delmål

1.

Ledere i Forsvaret skal inneha kompetanse om likestilling, ikke-diskriminering, inkludering og mangfold.
2.

Ledere skal ha forståelse og kunnskap om organisasjonskultur og makt, og hvordan makt virker i Forsvaret.
3.

Forsvaret skal innhente, produsere og utvikle vitenskapelig og kvalitetssikret kunnskap om effektive virkemidler for å motvirke mobbing og seksuell trakassering.
4.

Forsvaret skal markant redusere forekomsten av mobbing, trakassering og seksuell trakassering.



Tiltak

Delmål	Tiltak	Beskrivelse
Alle	2.1.	Øverste ledelse i Forsvaret ⁷ skal sikres kompetanseheving rundt likestillings- og mangfoldstema.
4	2.2.	Det skal årlig gjennomføres undervisning om verdier, makt og betydningen av mangfold for alle vernepliktige, kadetter og elever.
4	2.3.	Implementere og følge opp tiltakene i «Helhetlig plan mot mobbing og seksuell trakassering» (fra 2023).
1,2,4	2.4.	Forsvaret skal utvikle og implementere «caser» som tematiserer MOST til bruk i intervjuer for karrierestillinger på ledernivå.
1,2,4	2.5.	Ledere i Forsvaret på alle nivåer og tillitsvalgte skal sikres kompetanseheving rundt mangfoldsrekruttering, likestilling, diskriminering og varsling.
3,4	2.6	Forsvaret skal undersøke vitenskapelig hva slags tiltak som har effekt mot mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Dette skal gjøres i samarbeid med FFI.
4	2.7	Det skal utvikles et makkerprosjekt om tilbakemeldingskultur og psykologisk trygghet for rekrutter.

⁷ Med øverste ledelse menes DIF-sjefer, FSJ, sjef FST og avdelingssjefer i FST

Rekruttere, selektere og beholde

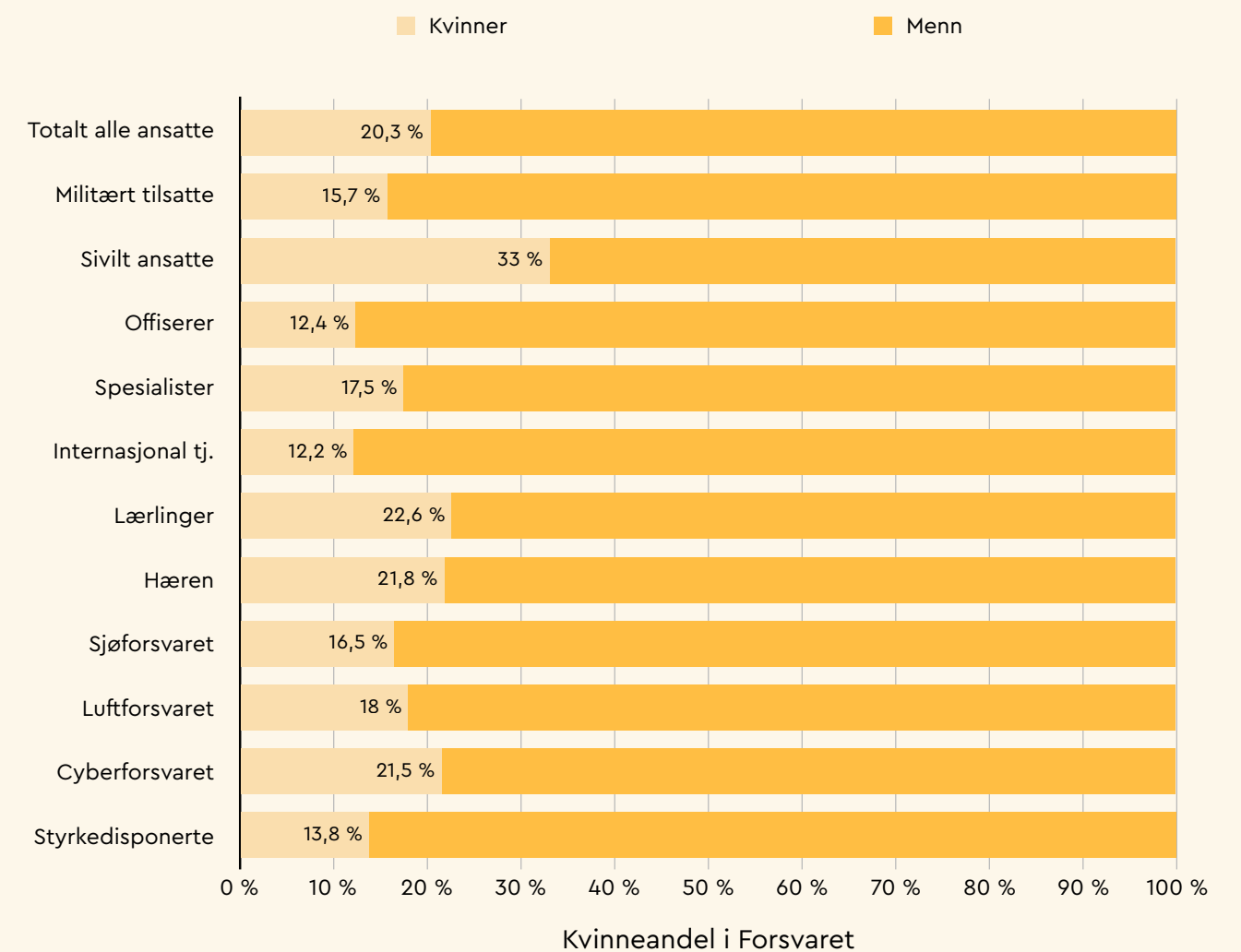
Forsvaret skal være en konkurransedyktig og attraktiv arbeidsplass som evner å tiltrekke seg de best egnede, fra alle samfunnslag og livsfaser. Personellet er vår viktigste ressurs, og det er en prioritet at Forsvaret evner å tiltrekke seg, utvikle og beholde viktig kompetanse i fremtiden, gjennom reell inkludering og implementering av mangfold. For Forsvaret vil dette bety økt ståtid, økt kompetanse- og erfaringsnivå, noe som bidrar til bedre operativ evne. Forsvaret skal legge til rette for at alle kjønn ser på en karriere i Forsvaret som interessant, aktuelt og realistisk, og vi skal motivere aktuelle kandidater til å ta utfordringer i Forsvaret. Det skal være et spesielt søkelys på ansettelse av Forsvarets lærlinger etter endt lærlingperiode, samt nyttiggjørelse av kompetanse og utdanning ervervet utenfor forsvarssektoren.



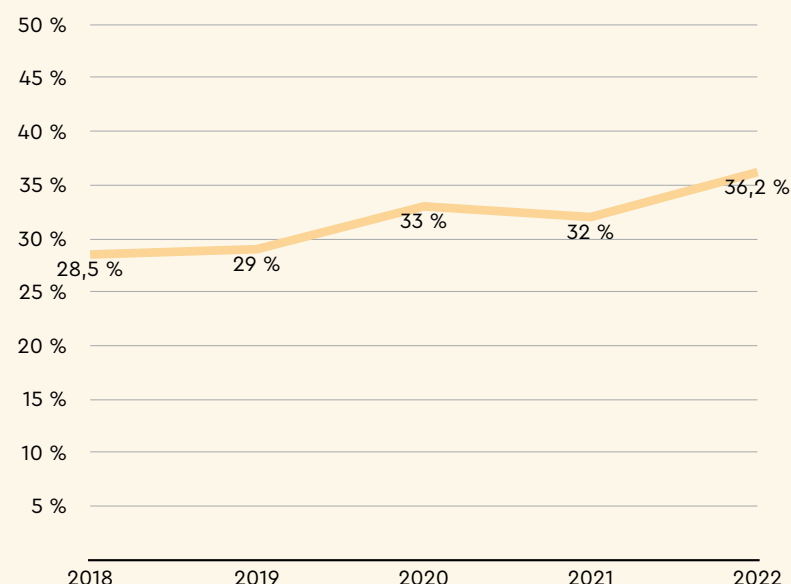
Nøkkeltall og status

Generell kjønnsbalanse i Forsvaret

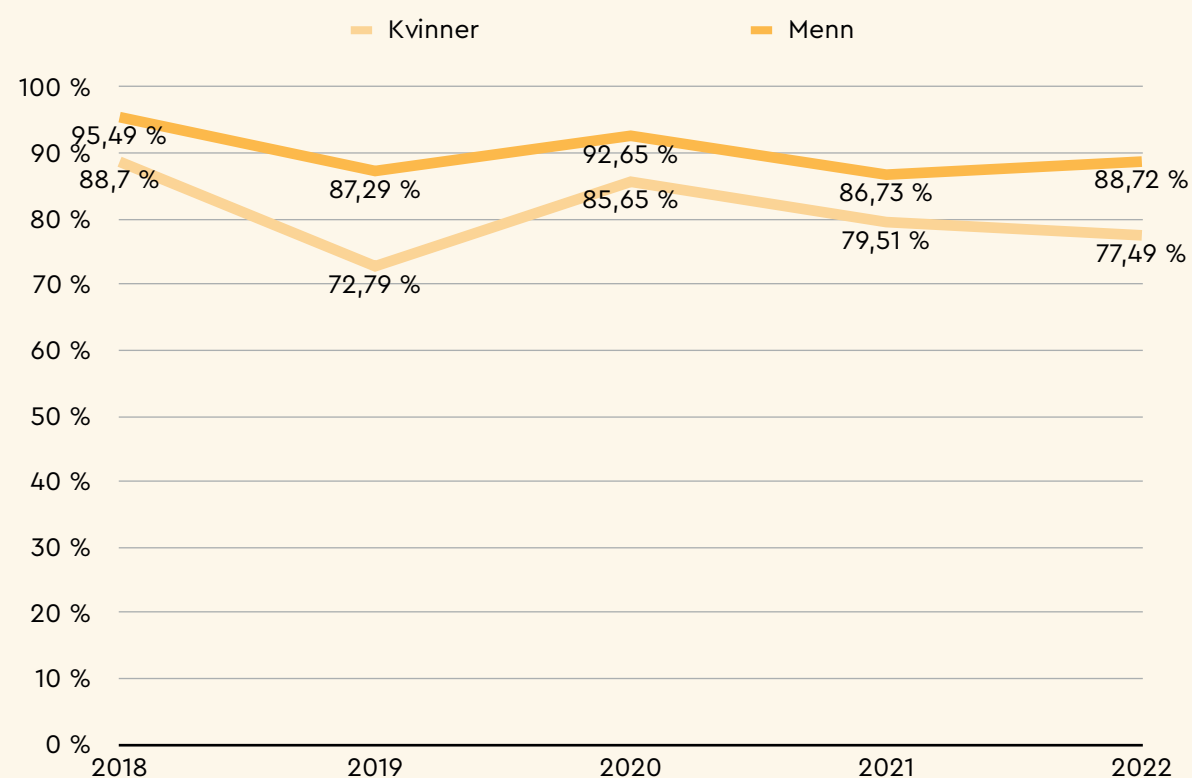
Det er et mål å jevne ut kjønnsbalansen i Forsvaret, fordi en jevnere kjønnsbalanse sikrer tilgang til en større bredde i kompetanse blant personellet. Det er store kjønnsforskjeller blant personellet i de ulike delene av Forsvaret, men totalt i Forsvaret ser man samtidig en langsam, positiv utvikling.



Kvinneandel fullført førstegangstjeneste



Det er en positiv utvikling også blant førstegangstjenestegjørende. Det er imidlertid kjønnsforskjeller mellom personer som ble kjent tjenestedyktig på sesjon, som også ble direktefordelt⁸. Grafen under viser en markant høyere andel direktefordeling av menn.



Direktefordeling fra sesjon

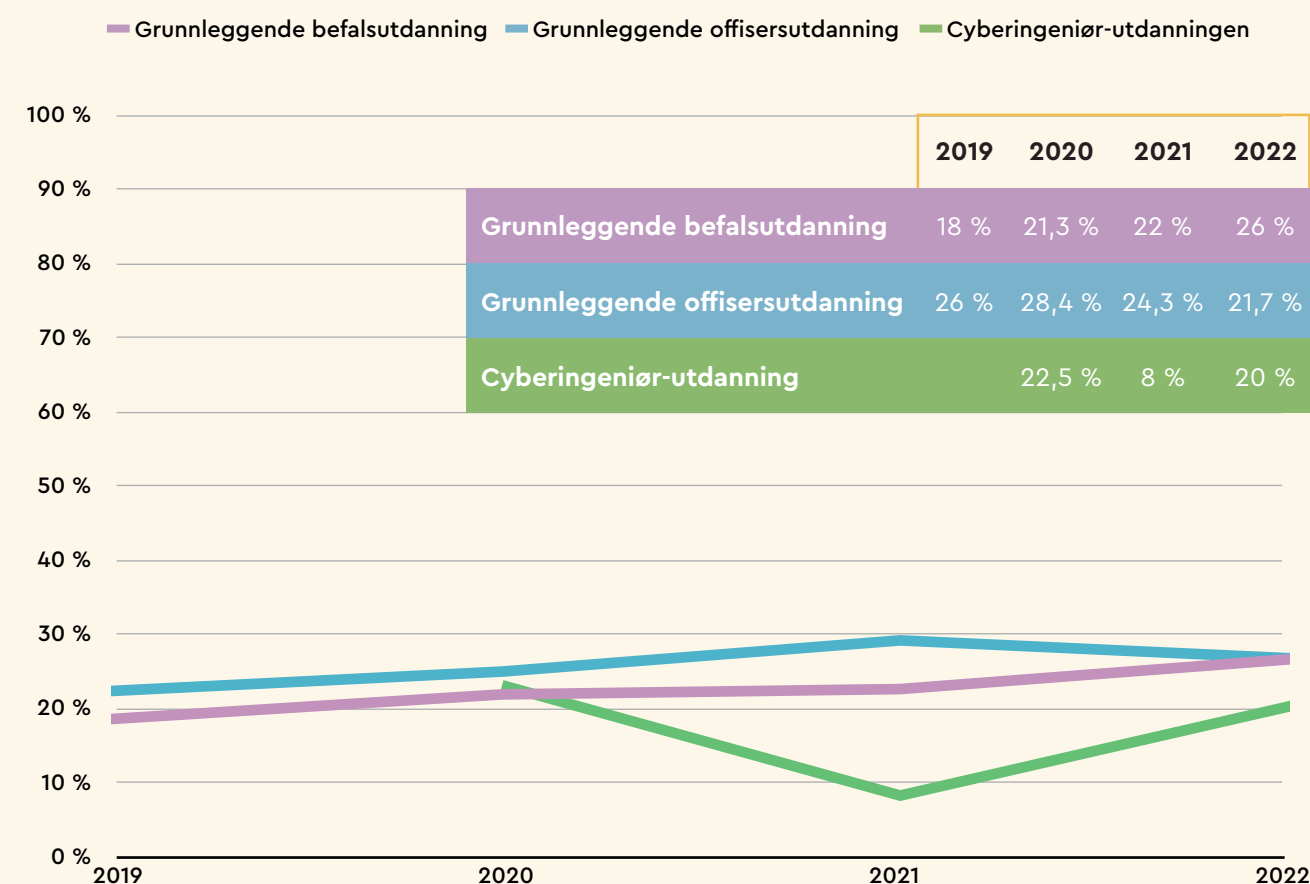
Utdanning og kompetanse

Forsvaret behøver personell med et mangfold av kompetanser, utdanninger og egenskaper. Det er imidlertid store kjønnsforskjeller både innad i de interne utdanningsløpene Forsvaret har, og blant dem som velger å bygge på med sivil utdanning mens de er i jobb.

» Det har vært en stabil økning i kvinneandelen på grunnleggende befalsskoleutdanning (GBU), mens det på krigsskoleutdanningene (GOU) har vært en synkende trend i antall kvinner som tas opp. Det har i samme periode vært en stabil økning både i antall kvinnelige søkere og antall godkjente kvinnelige søkere til krigsskolene.

» Mens kvinner utgjorde totalt 20 % av personellet i Forsvaret i 2022, utgjorde de også 38 % av alle i sivil utdanning ved siden av jobb, og 25 % av alt personell i etterutdanning totalt.

Kvinneandel utdanning i Forsvaret



Kjønns- og seksualitetsmangfold

Forsvaret skal være en arbeidsplass som passer for alle, uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Dette innebærer at Forsvaret må tilpasse og justere noen praksiser:

- » Forsvaret har i dag enkelte retningslinjer og praksiser som kan oppleves lite inkluderende i et LHBTQ+ perspektiv, slik som uniformsbestemmelsene. Uniformsbestemmelsene for Forsvaret har tradisjonelt vært kjønns spesifikk, men er per 2023 under revisjon, og vil bli gjort kjønnsnøytrale.
- » Det finnes artikler innen utstyr og personlig bekledning (PBU) som ikke er godt nok tilpasset mindre kropper.
- » Det er ikke tilgang på intimhygieneprodukter slik som bind og tamponger på toaletter.
- » Forsvaret har i 2022 kjønnsdelte fysiske krav som ikke inkluderer ikke-binære.
- » Forsvaret deltar årlig på Oslo Pride, noe som er svært populært blant personellet. Det er imidlertid ikke noen offisiell deltakelse fra Forsvarets side på noen av de andre markeringene rundt i landet.



Omsorg og balanse mellom arbeid, familie og fritid

Forsvaret skal jobbe aktivt for en livsfaseorientert personalpolitikk, tilpasset de behovene den enkelte medarbeider har i de forskjellige fasene av yrkeslivet. Forsvaret har ulike ordninger som skal gjøre det mulig å kombinere familieliv og arbeid. Fleksitid, hjemmekontor, boligordninger, pendlermulighet, barnepassreiser og pålagt opphold mellom perioder med utenlandstjeneste er eksempler på tiltak. Personnellets behov er imidlertid i endring, spesielt i et kjønnsperspektiv. Behov for tilrettelegging for familieliv og omsorgsoppgaver angår alle, gjennom hele yrkeslivet.



» Det var i 2022 stor kjønnsforskjell på uttak av dager med foreldrepermisjon, og en liten forskjell i bruk av «sykt barn-dager» mellom kvinner og menn.

» En ser samtidig en markant økning over tid i kvinneandelen blant styrkedisponerte, en endring som bør være en del av planlegging og risikovurderinger ved mobilisering. Når begge forsørgere er styrkedisponert i Forsvaret, kan den ene bli fritatt fra styrkedisponering. Forsvaret bør være bevisst på to-karriere-familier, og sikre dialog og gode praktiske løsninger i forbindelse omsorgsrelaterte utfordringer og beordring. Ny forskning viser blant annet at det er en økende andel menn som har sluttet, eller som ønsker å slutte, i Forsvaret på grunn av utfordringer knyttet til omsorgsoppgaver.

Religion, livssyn, hudfarge og etnisk- og kulturelt mangfold

At Forsvaret evner å rekruttere, ivareta, utdanne og beholde en bredt sammensatt, mangfoldig og kompetent personellgruppe gir oss de beste forutsetninger for vår oppdragsløsning. Det er derfor et mål å kartlegge og løse utfordringer med å rekruttere, selekttere og beholde mangfoldet Forsvaret behøver. Følgende utfordringer peker seg her ut:

- » I enkelte 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 er kvalifisert, enten ikke blir sikkerhetsklarert på nødvendig klareringsnivå for avtjening av førstegangstjeneste, eller må vente svært lenge før svar på søknad om klarering foreligger.
- » To av tre oppgir at det blir servert alternativ kost (allergier, intoleranse, livsstil og religion) der de tjenestegjør (Vernepliktsundersøkelsen 2022). Det er en utfordring at det ikke alltid er tilgjengelig religiøs diettmat, spesielt gjelder dette varm mat, pålegg og feltrasjoner. Det finnes eksempelvis ingen feltrasjoner med kjøtt som per 2023 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.



Delmål

1.

I 2025 skal det kalles inn minimum 40 % av hvert kjønn til førstegangstjeneste.
2.

Det skal ansettes minimum 30 % av hvert kjønn for alle nyansettelser fra 2024.
3.

Det skal være minimum 25 % av hvert kjønn som får opprykk til gruppe 1-stillinger⁹.
4.

Uttak på Forsvarets høgskole skal være minimum 30 % av hvert kjønn innen all nivådannende utdanning fra 2024.
5.

Forsvaret skal identifisere og justere eventuelle diskriminerende systemiske og praktiske hindre for tjeneste.
6.

Forsvaret skal bli en mer moderne arbeidsplass med god balanse mellom arbeid, fritid, familieliv og helse for personellet.
7.

Forsvaret skal sikre gode vilkår for tros- og livssynsutøvelse for alt personell.
- Målene skal oppfylles innenfor gjeldende lov- og avtaleverk.



9 Oberst/kommandør (OF5) og Flaggmester/Sersjantmajor (OR9)

Tiltak:

Delmål	Tiltak	Beskrivelse
2-6	3.1.	Det skal utarbeides sentrale retningslinjer fra et arbeidsgiverperspektiv for tilrettelegging for og forvaltning av gravide og ammende, med en egen veileder som eksemplifiserer former for gjennomføring av foreldrepermisjon for både kvinner og menn, med vekt på militære yrker og stillinger.
Alle	3.2.	Ved utvelgelse av medlemmer til utvalg, råd, komiteer og prosjektgrupper for utvikling/ bestilling av materiell skal det alltid være minst 40 % av det underrepresenterte kjønn.
6	3.3.	Gå i dialog med klareringsmyndighetene om tematikk knyttet til psykisk helse og sikkerhetsklarering av personell.
Alle	3.4.	Det skal sikres tilgang til graviduniformer for alle gravide, og det skal rapporteres årlig på utviklingen.
6	3.5.	Undersøke om målgruppen selv ønsker, og eventuelt legge til rette for, et LHBTQ+ nettverk i Forsvaret.
1-6	3.6.	Forsvaret skal skape en oversikt over PBU, sikkerhetsutstyr og annet som ikke er tilpasset kvinners kropp(er)/mindre kropp(er).
1-6	3.7.	Undersøke og redegjøre for det medisinske og vitenskapelige grunnlaget for ilandsetting av gravide.
6	3.8.	Innføre begrepet «Psyfo» (som FYFO) gjennom holdningskampanjer internt.
1-6	3.9.	Innføre egen kode for fritak for fysiske tester for gravide og personer i prøverørsbehandling.
1-6	3.10.	Vurdere mulighet for en felles tidskonto for forsvarspar med felles barn.
1-6	3.11.	Forbedret og forenklet prosess knyttet til støtte til barnepassreiser.
1-6	3.12.	Implementere spørsmål om familie og omsorgsoppgaver i skjema for medarbeidersamtale.
5	3.13.	Sikre tilgang til sanitær og initimhygieneprodukter, som bind og tamponger, i felt og på toaletter.
7	3.14.	Undersøke tilgjengeligheten til seremonirom, halalmat og andre dietter, og utbedre tilgang ved behov.
2,3,5	3.15	Utlysningstekster for stillinger skal gjennomgå i et kjønns- og mangfoldsperspektiv, også med hensyn til funksjonsvariasjon.

Oppfølging

Denne handlingsplanen operasjonaliserer målene for arbeidet med likestilling, mangfold og ikke-diskriminering. Tiltakene omfatter alt personell i hele Forsvaret, og skal følges opp på følgende måte:

- DIF-ene skal videreutvikle og konkretisere målene og tiltakene på egnet måte. Lokale tiltak og oppfølgingen av disse skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte (for både ansatte, tilsatte og vernepliktige) og gjøres kjent for personellet.
- Perspektiver knyttet til likestilling og ikke-diskriminering skal være en del av de årlige budsjett- og styringsprosessene i Forsvaret, og ambisjoner knyttet til mangfold og likestilling skal knyttes til konkrete økonomiske ressurser i budsjettet.
- DIF-ene, ved DIF-sjefer, skal rapportere på arbeidet årlig. Dette skal gjøres skriftlig i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten og fremlegges på Forsvarssjefens ledermøte.