



FORSVARSMATERIELL

BÆREKRAFTSRAPPORT 2022



VI UTRUSTER FORSVARET

INNHOLD

BÆREKRAFTSRAPPORT 2022	3
• Forsvarsmateriell øker sin bærekraftsprestasjon	3
• Vi jobber aktivt for å redusere vår negative klima- og miljøpåvirkning	4
• Vi stiller krav til våre leverandører	6
• Forsvarsmateriell som en attraktiv arbeidsplass	6
• Fremtidsutsikter	7
LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING	8
• Tilstand for kjønnslikestilling	8
• Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	8
• Våre prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	9
• Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	10
• Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling	10
• Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover	11



BÆREKRAFTSRAPPORT 2022

Vi skal utruste Forsvaret med relevant og tidsriktig materiell, og bærekraft skal være en integrert del av vår virksomhet. Vi skal sørge for gode og trygge arbeidsvilkår for våre ansatte innen likestilling, mangfold og inkludering. Vi skal ha god styring med økonomiske ressursene vi forvalter, og jobbe aktivt for å redusere vår negative klima- og miljøpåvirkning.

Denne rapporten beskriver hvordan vi i 2022 har jobbet med å redusere vår negative klima- og miljøpåvirkning, videreutvikle en trygg og god arbeidsplass samt integrere bærekraft i kravstillingen til og oppfølgingen av våre leverandører. Under hvert kapittel i rapporten viser vi til hvilke av FNs bærekraftsmål som er mest relevante, og våre viktigste bidrag til oppnåelsen av disse i 2022. Avslutningsvis skisserer vi veien videre for bærekraftsarbeidet.

Forsvarsmateriell øker sin bærekraftsprestasjon

Vi vedtok i 2022 en bærekraftspolicy for etaten. Policyen omfatter alle tre dimensjonene ved bærekraft, og gir retning for en mer bærekraftig virksomhet og hvordan vi skal bruke vår markedsrett til å skape endring. Sammen med vår arbeidsmiljøpolicy og vårt integritetsprogram utgjør

bærekraftspolicyen etatens hovedforpliktelser innenfor bærekraft. Policyen følges opp i 2023 med konkrete tiltak.

Det ble i 2022 etablert en intern arbeidsgruppe for å understøtte bærekraftsarbeidet. Hensikten med arbeidsgruppen er å sikre tverrfaglig samarbeid for å integrere og følge opp bærekraftsmålene. I tillegg er gruppen en viktig arena for kunnskapsutveksling og kompetansedeling.

Vårt bærekraftssamarbeid med forsvars- og sikkerhetsindustrien, gjennom Forsvars- og sikkerhetsindustriens forening (FSi), ble i 2022 styrket. Samarbeidet adresserer blant annet bedre ivaretagelse av klima og miljø og av sosiale og økonomiske forhold knyttet til utvikling og produksjon av materiell. Et slikt samarbeid er av stor betydning.

Innenfor kompetanseheving ble det igangsatt revisjon og forbedring av kurs- og opplæringsmateriell innenfor bærekraft for forsvarssektorens prosjektmodell for investeringer. Dette blir et viktig verktøy i tiden fremover for å kunne gjennomføre bærekraftige investeringer. Bærekraft er et fast innslagspunkt i opplæringen av våre nyansatte.



Vi jobber aktivt for å redusere vår negative klima- og miljøpåvirkning

Forsvarssektorens klima- og miljøstrategi ble signert av alle etatsjefene i september 2022 og følges opp på sektornivå. Klima- og miljøpåvirkning fra den daglige driften av etaten stammer fra blant annet energiforbruk, vannforbruk og avfall fra våre lokasjoner samt transport og reiser for våre ansatte. Vi har i 2022 arbeidet videre med utviklingen av vårt miljøledelsessystem for kontinuerlig å redusere klima- og miljøavtrykket som driften av etaten medfører.

Høsten 2022 satte Forsvarsdepartementet som mål at energiforbruket innen eiendom, bygg og anlegg i sektoren skal reduseres med minst ti prosent innen 2024. For å bidra til måloppnåelse har vi i samarbeid med Forsvarsbygg iverksatt energireduserende tiltak som senkning av innetemperatur og utrulling av en holdningskampanje med råd til hvordan hver enkelt kan bidra til å redusere sitt energiforbruk på arbeidsplassen.

Hovedtyngden av etatens negative klima- og miljøpåvirkning er indirekte, og kommer fra materiell og tjenester som vi fremskaffer,

forvalter og utfaser. Vi jobber med å videreutvikle kompetanse og verktøy for å kunne stille gode klima- og miljøkrav til materiellet og tjenestene vi anskaffer. Herunder ligger blant annet krav til at materiellet skal være designet for å kunne gjenbrukes og resirkuleres, slik at vi bidrar til overgangen fra en lineær- til en sirkulær økonomi.

Et eksempel hvor sirkulærøkonomi har vært er prioritert er prosjektet for anskaffelse av Tung Taktisk Bro, der vi planlegger å gjenbruke 100 containere som tidligere er blitt brukt til brosystemet BAILEY. Ved å gjenbruke containere fra tidligere brosystem oppnår vi en betydelig klima- og miljøgevinst ved at vi ikke trenger å avhende gamle containere, men også ved å unngå negativ klima- og miljøpåvirkning i forbindelse med produksjon og fremskaffelse av nye. For å redusere CO₂-utslippet fra forsvarssektorens aktiviteter, skal våre anskaffelser bidra til energieffektivisering. Et eksempel hvor dette er gjort, er i fremskaffelsen av tre nye kystvaktfartøy i Jan Mayen-klassen. Fartøyene bygges etter DNVs strengeste miljø- og utslippskrav, inkludert fremtidige utslippskrav som er varslet innført. Teknologivalgene på de nye kystvaktfartøyene vektlegger klima- og miljøorienterte løsninger

innenfor det mulighetsrommet som fartøyenes oppgaver, operasjonsmønster og operasjonsområde tillater. Det er blant annet gjennomført analyser av livssyklus kostnader som en del av beslutningsgrunnlaget. På bakgrunn av analysene er skroget designet slik at energimotstanden er vesentlig redusert, noe som medfører redusert drivstofforbruk og dermed reduserte kostnader og mindre klima- og miljøavtrykk.

Samarbeidet med de øvrige etatene i forsvarssektoren ble styrket i 2022 gjennom opprettelsen av et kompetansenettverk for klima og miljø. Vi deltar aktivt i nettverket og leder to av fem kompetansegrupper, Miljøpåvirkning og giftfritt miljø og Sirkulærøkonomi og bærekraftige anskaffelser. Kompetansenettverket har deltatt aktivt i utarbeidelsen av en handlingsplan for oppfølging av strategien som ble besluttet av etatssjefene i februar 2023.

EKSEMPLER PÅ TILTAK



Klima- og miljøpåvirkning fra den daglige driften av etaten stammer fra blant annet energiforbruk, vannforbruk og avfall fra våre lokasjoner samt transport og reiser for våre ansatte.



Forsvarsdepartementet som mål at energiforbruket innen eiendom, bygg og anlegg i sektoren skal reduseres med minst ti prosent innen 2024.



Anskaffelsen av Tung Taktisk Bro, der vi planlegger å gjenbruke 100 containere som tidligere er blitt brukt til brosystemet BAILEY.



Fremskaffelsen av tre nye kystvaktfartøy i Jan Mayen-klassen. Fartøyene bygges etter DNVs strengeste miljø- og utslippskrav, inkludert fremtidige utslippskrav som er varslet innført.



Vi stiller krav til våre leverandører

Vår anskaffelsesvirksomhet innebærer omfattende leverandørkjeder med risiko knyttet til blant annet korrupsjon, brudd på menneskerettigheter, dårlige arbeidsforhold og negativ påvirkning på klima og miljø. Vi skal sørge for gode arbeidsvilkår, forsvarlig økonomistyring og et godt klima- og miljøarbeid hos våre leverandører.

I 2022 har vi videreutviklet rutiner for å følge opp våre leverandører og deres etterlevelse av krav til bærekraft. I tråd med disse rutinene er det gjennomført stedlige kontroller hos utvalgte leverandører og underleverandører.



Forsvarsmateriell som en attraktiv arbeidsplass

Våre ansatte er vår viktigste ressurs for å nå bærekraftsmålene. Vi jobber aktivt for et godt, trygt og utviklende arbeidsmiljø der alle ansatte verdsettes likt. Vår visjon for arbeidsmiljø er «sammen for et helsefremmende arbeidsmiljø.» Dette innebærer blant annet at vi skal ha en trygg og helse-

fremmende arbeidsplass hvor vi jobber for å forebygge arbeidsrelatert sykdom, nedsatt helse og skade. Dette skal vi oppnå gjennom målrettede tiltak som beskrevet i vår HMS-handlingsplan.

I 2022 utarbeidet vi en handlingsplan for forebygging av mobbing og trakassering. Denne omfatter blant annet krav om opplæring i nulltoleranse, varslingsrutiner og konflikthåndtering for ansatte og ledere.

Vi legger til rette for fleksible arbeidsløsninger, og har en ordning der det kan inngås en fast avtale om inntil to dager hjemmekontor i uken. Hjemmekontor kan også avtales sporadisk uten at det er inngått en fast avtale.

Arbeidet med kompetanseutvikling har vært sentralt i 2022. Vår interne stipendordning for utvikling samt etter- og videreutdanning av egne ansatte bidrar til motiverte og kompetente ansatte. Vi har de siste årene hatt lærlingplass, og det er tatt initiativ for å tilby lærlingplass i 2023.

Dyktige ledere er en viktig innsatsfaktor for at vi skal kunne levere på vårt oppdrag. Derfor prioriterer vi ledelse og har utviklet lederutvikling- og opplæringstiltak som har vært gjennomført i 2022 og vil videreføres og utvikles i langtidsperioden.



Fremtidsutsikter

Innsatsen for å bidra til å realisere bærekraftsmålene må økes i årene fremover. Oppfølging av tiltak i sektorens handlingsplan for klima- og miljø er høyt prioritert for 2023. I tillegg skal vi fortsette arbeidet med å utvikle vårt miljøledelsessystem for å sikre kontinuerlig reduksjon av vårt totale negative klima- og miljøavtrykk.

I samarbeid med Forsvarsdepartementet og øvrige etater i sektoren skal det etableres og settes ambisiøse mål for de øvrige dimensjonene ved bærekraft. Arbeidet vil sette retning for hvordan sektoren skal jobbe målrettet med FNs bærekraftsmål. Som en del av det systematiske arbeidet vil det også bli etablert måleparametere for bærekraft for å forbedre vår bærekraftsprestasjon.

Samarbeidet med industrien skal videreutvikles for å oppnå gjensidig forståelse for muligheter knyttet til å redusere klima- og miljøavtrykket under utvikling, produksjon, bruk og avhending av materiell. Videreutvikling av relevant kravstilling som stimulerer industrien til et grønt skifte vil være viktig. Vi skal fortsette å utfordre våre leverandører til å ta bærekraftige valg og jobbe kontinuerlig for å utnytte ressursene mer effektivt.

Samarbeid sikrer at forsvarssektoren og forsvarsindustrien er oppdatert på kommende krav i klima- og miljøregelverk, at vi effektivt løser nye utfordringer, og at vi raskere øker vår bærekraftsprestasjon. Vi skal fortsette å delta i de samarbeidene som allerede er etablert, både internt i forsvarssektoren, med industrien og internasjonalt gjennom blant annet NATO, Nordic Defence Cooperation (NORDEFCO) og European Defence Agency (EDA).

Mangfold, likestilling og inkludering er en viktig del av vårt arbeid innenfor bærekraft, og vi er stolte av å ha ansatte med mange ulike bakgrunner som hver dag jobber sammen og deler kunnskap. Vi skal også i tiden fremover jobbe for å øke mangfoldet og forebygge mobbing og trakassering, og for at vi skal være en attraktiv arbeidsplass som tar vare på sine ansatte.



LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING

Vi arbeider aktivt for å fremme likestilling og mangfold. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, omsorgsoppgaver, graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller alder.

Tilstand for kjønnslikestilling

Flere ulike indikatorer er relevante for å gjøre vurderinger knyttet til tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten. Kjønnsbalanse, gjennomsnittlig årslønn, midlertidige stillinger, ufrivillig deltid og uttak av foreldrepermisjon er viktige mål i denne sammenheng.

Andelen kvinnelige ledere i kategori 2 har økt fra 16 % i 2020 til 31 % i 2022. Lønnsforskjeller i gjennomsnittlig brutto årslønn mellom menn og kvinner er redusert i perioden 2017 til 2022.

Vi har som hovedregel at vi kun benytter heltidsstillinger. I de tilfeller vi har deltidsstillinger er dette i all hovedsak knyttet til tilrettelegginger for den ansatte. Ufrivillig

deltid er derfor ikke en utfordring. Ved utgangen av 2022 har vi 45 midlertidig ansatte hvorav 15 kvinner og 30 menn. I 2022 tok kvinner i snitt ut 24 uker foreldrepermisjon mot 35 uker i 2021. Menn tok i snitt ut 14 uker foreldrepermisjon, mot 16 uker i 2021. Gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon for menn har økt i perioden 2016-2022. Snitt for årene 2016-2018 var 10,7 uker permisjon for menn, mens i årene 2019-2022 har menn i snitt tatt ut 14,3 uker foreldrepermisjon.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Forsvarsmateriells verdigrunnlag er forankret i styringssystemet. Kjerneverdiene er integritet, respekt og ansvar, og de skal reflektere hva vi gjør og hvordan vi opptrer overfor hverandre. Mangfold og likestilling inngår som en naturlig del i verdigrunnlaget.

For å nå våre mål og understøtte våre hoved-, styrings- og støtteprosesser er kompetente medarbeidere en avgjørende ressurs. Dette er forankret i målbildet vårt og i direktør Forsvarsmateriell plan.

Vi har som målsetning å være en attraktiv og inkluderende arbeidsplass som tiltrekker seg de beste, uavhengig av kjønn, legning,

alder og etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller alder.

I Forsvarssektorens HR-strategi som også gjelder for Forsvarsmateriell, er hovedmål 2 "riktig kompetanse til rett tid." Dette innebærer blant annet at alle medarbeidere skal bruke og utvikle sitt potensial innenfor sektorens leveransebehov i alle faser av arbeidslivet og at virksomheten har behov for mangfold i både kompetanse og erfaring.

FNs bærekraftsmål 5, likestilling mellom kjønnene handler om å gi begge kjønn like rettigheter og muligheter. Dette arbeider vi med blant annet gjennom å etterstrebe likelønn mellom kvinner og menn.

Våre prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vi har en egen handlingsplan for mangfold
- Vi følger statens personellhåndbok som skal bidra til å styrke likestilling, inkludering og mangfold
- Vi har en lønnspolitikk som sikrer likelønn mellom menn og kvinner
- Våre etablerte rutiner for rekruttering sikrer likebehandling av søkere uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, legning og seksuell orientering
- Arbeidet med å arbeide aktivt for å fremme likestilling, mangfold, inkludering og likeverd er inkludert i direktør FMA plan og i vår arbeidsmiljøpolicy
- Vi har null-toleranse for mobbing og trakassering
- Mobbing og trakassering kartlegges gjennom virksomhetens medarbeiderundersøkelse og i MOST-undersøkelse i etat/sector. I virksomhetens styrings-system har vi rutiner og prosedyrer som beskriver hvordan mobbing og trakassering /seksuell trakassering skal håndteres
- Vi har etablert en varslingskanal og et avviksrapporterings- og avvikshåndteringssystem

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

I 2022 har en partssammensatt arbeidsgruppe gjennomført et omfattende arbeid for å undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling i Forsvarsmateriell samt identifisert årsaker til risikoer. Risikovurderingen er gjennomført i samarbeid med hovedverneombudet, representant for de tillitsvalgte og nettverk for kvinner i Forsvarsmateriell. Med utgangspunkt i identifiserte risikoer og årsaksanalysen har arbeidsgruppen utarbeidet en handlingsplan hvor hensikten er å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i Forsvarsmateriell. Tiltakene innebærer blant annet forbedring av våre rekrutteringsrutiner, opplæring i mangfoldsrekruttering, linjelederopplæring og opplæring av ansatte. Tiltakene vil bli iverksatt i løpet av 2023.

For første gang deltok vi i 2022 i en kartlegging av mobbing og trakassering gjennomført av FFI på oppdrag fra Forsvarsdepartementet. Resultatet viste at dette ikke er mer utbredt i Forsvarsmateriell enn i andre sektorer og bransjer. Det er nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe og etablert en handlingsplan for oppfølging av undersøkelsen.

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Siste gjennomførte medarbeiderundersøkelse (2021) viser at 76 % opplever at de vanligvis har en passende balanse mellom arbeidsliv og familie/fritid. Ca. 80 % rapporterer at de opplever arbeidsplassen som åpen og inkluderende når det gjelder mangfold. Videre fremkommer det i undersøkelsen at 3,4 % av de som har svart på undersøkelsen rapporterer at de har blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene. 1,1 % rapporterer om uønsket seksuell oppmerksomhet.

Gjennom risikovurderingen ble det blant annet identifisert risikoer knyttet til alderssammensetning, kjønn, universell utforming av bygg og kompetanse knyttet til mangfold. Som følge av kartlegging og risikovurdering vil det blant annet jobbes videre med følgende tiltak:

- Mangfold og likestilling som del av opplæringen av linjeleder
- Gjennomføre dilemmatrening i temaer knyttet til likestilling og mangfold
- Videreføre bevisst ordbruk i stillingsutlysninger

- Nøye vurdere hvilke krav som stilles til erfaring og kompetanse slik at vi ikke ekskluderer søkere
- Lønnsforhandlinger, lønnsansettelse av nyansatte skal skje på bakgrunn av nøytrale kriterier som kvalifikasjoner og erfaring
- Fremme vår holdning til likestilling og mangfold i aktuelle kanaler
- Øke andel ledere og ansatte som gjennomfører opplæring i forsvarssektorens varslingsrutiner
- Tilrettelegge for ansatte i alle livsfaser
- Kartlegge og analysere kompetansebehov samt ha oversikt over vår alders og kompetansesammensetning

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Resultat fra gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2021 viser en positiv utvikling i flere forhold som mobbing og trakassering, balanse mellom arbeidsliv og familie/fritid og opplevelsen av at arbeidsplassen er åpen og inkluderende når det gjelder mangfold.

Andelen kvinnelige ledere har økt i perioden 2016 til 2022.

I 2022 rekrutterte vi 157 sivilt tilsatte. Forutsatt at kandidaten er kvalifisert til stilling, innkalles alltid minst en kandidat med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en til intervju.

VI UTRUSTER FORSVARET

