

## Nuværende tiltag relateret til ligebehandlings- og mangfoldighedsområdet

Nedenstående mainstreamede tiltag bidrager udover forsvarets øvrige tiltag og politik til at styrke og fremme hhv. ligebehandling og mangfoldighed i forsvaret.

Tiltagene, der jf. handlingsplanen, belyses ift. kvinder og etniske minoriteter, er inddelt i fire sammenhængende forhold, som 1) forsvaret anser for vigtige fokusområder og som 2) udgør målparametre for forsvarets samlede indsats<sup>1</sup>:

- 1) Rekruttering
- 2) Arbejdspladsen: Trivsel og karriere
- 3) Udvikling og empiri
- 4) Internationalt samarbejde

### 1) Rekruttering:

#### Særligt for kvinder:

- **Forsvarets rekrutteringsmesser og kampagner:** Når forsvaret gennemfører rekrutteringskampagner og udarbejder oplysningsmateriale, bliver kvinder tænkt ind som en del af målgruppen. Når Forsvarets rekruttering (RA2) entrerer med diverse reklamebureauer i den forbindelse fremgår det således eksplicit, at det færdige produkt har begge køn som sin målgruppe. Det afspejler sig bl.a. i billedvalg, medievalg og budskaber, således at forsvaret præsenteres som en arbejdsplads for både kvinder og mænd.
- **Internetside:** Forsvaret har oprettet en særlig internetside med information om forsvaret for kvinder<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Som beskrevet i handlingsplanen.

<sup>2</sup> Man kan læse nærmere på følgende internetlink:

[http://forsvaretsuddannelser.dk/Kvinder\\_i\\_Forsvaret/pages/default.aspx](http://forsvaretsuddannelser.dk/Kvinder_i_Forsvaret/pages/default.aspx)

- **Kvinder til stede:** På Forsvarets Dag, som sessionen hedder nu, skal der gerne være tjenstgørende kvinder tilstede – da de ofte bedre kan besvare de unge kvinders spørgsmål.
- **Orienteringsdag for kvinder:** Forsvaret har en særlig inspirationsdag udelukkende for kvinder. Den afholdes 2-3 gange om året fem forskellige steder i Danmark<sup>3</sup>.
- **Videointerview:** Der er udarbejdet forskellige videoindslag, der som inspiration og information viser interview med kvinder i forsvaret<sup>4</sup>.
- **Informationsmateriale:** Forsvaret har lavet særlige brochurer, der henvender sig specifikt til kvinder<sup>5</sup>. 2 gange årligt sendes en brochure om forsvarets uddannelser til alle kvinder der er fyldt 18 år.
- **Anden kommunikation:** Via intern og ekstern portrættering af kvinder ansat i forsvaret<sup>6</sup>
- **Kønsneutral udvælgelse til internationale operationer (INTOPS):** Under sammensætningen af INTOPS og udstikning i forbindelse med disse processer, foretages der bevidst ikke en decideret køns- og kvoteprioritering. Der udvælges i tråd med forsvarets minoritetsneutrale tilgang efter princippet: bedst egnet til jobbet. Udstikkerne forsøger til enhver tid at planlægge INTOPS udsendelser ligeligt blandt personallet, således også kvindeligt personel. Som nævnt i afsnittet om Måltal for kvinder og etniske minoriteter i forsvaret sker der en ligelig udvælgelse ift. hvor mange kvinder der er i forsvaret.

#### Særligt for etniske minoriteter:

---

<sup>3</sup> Man kan læse nærmere på følgende internetlink:

<http://forsvaretsuddannelser.dk/ForsvaretsDagOgVaernepligt/KvinderiForsvaret/Pages/default.aspx>

<sup>4</sup> Man kan læse nærmere på følgende internetlink:

<http://forsvaretsuddannelser.dk/ForsvaretsDagOgVaernepligt/KvinderiForsvaret/Pages/default.aspx>

<sup>5</sup> Den kan downloades på følgende internetlink: [http://forsvaretsuddannelser.dk/Pages/download\\_og\\_bestil-brochurer.aspx](http://forsvaretsuddannelser.dk/Pages/download_og_bestil-brochurer.aspx)

<sup>6</sup> Som beskrevet i handlingsplanen.

- **Taking the lead:** Forsvaret deltager i projektet Taking the Lead, der er et samarbejdsprogram mellem foreninger, myndigheder, fonde og virksomheder om - blandt nydanske unge i alderen 15 – 18 år - at skabe aktive medborgere og rollemodeller i Danmark<sup>7</sup>.
- **Forsvarets rekrutteringsmesser**
- **Rekrutteringsmateriale:** Forsvaret har udarbejdet læsevenligt rekrutteringsmateriale for grupper der ikke måtte være vant til at søge job i forsvaret eller er usikre på, hvorledes man skriver en ansøgning til forsvaret.
- **Information vedr. statsborgerskab:** Forsvaret har undersøgt og opstillet de juridiske bindinger og muligheder ift. ansættelse af borgere, der ikke har dansk statsborgerskab. Det gøres, da det kan være kriminelt for flere etniske minoriteter at arbejde for et andet lands forsvar.
- **Ansættelsesprocedure for ansættelse af medarbejdere uden dansk statsborgerskab:** Forsvaret har udarbejdet en særlig procedurebeskrivelse for ansættelse og udsendelse af personer med andet statsborgerskab end dansk.
- **Anden kommunikation:** Via intern og ekstern portrættering af etniske minoriteter ansat i forsvaret<sup>8</sup>
- **Medlemskab og rekruttering via foreningen Nydansker:** Forsvaret er medlem af Foreningen Nydansker<sup>9</sup> og har herigennem bl.a. mulighed for rådgivning og videndeling i udviklingen af mangfoldighedsinitiativer. Qua

---

<sup>7</sup> Man kan læse mere on Taking the Lead på følgende internetlink: <http://www.folkehjaelp.dk/det-goer-vi/frivilligt-socialt-arbejde/taking-the-lead>

<sup>8</sup> Som beskrevet i handlingsplanen.

<sup>9</sup> Navnet Foreningen Nydansker er en forkortelse af det noget længere navn: "Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet". Formålet med foreningen er at nedbryde barriererne mellem nydanskerne og arbejdsmarkedet. Man kan læse nærmere på følgende internetlink:

<http://www.foreningen-nydansker.dk/omforeningen/index.html>

medlemskabet annoncere forsvaret, udover de gængse annonceringskanaler, relevante civile stillinger i forsvaret på foreningens hjemmeside. Det sker via en skrivelse om forsvaret, således at deres medlemmer nemt og hurtigt kan få indsigt i forsvaret. Med til skrivelserne hører et link til aktuelle stillinger i forsvaret. Foreningen sørger i tillæg hertil for, at forsvarets stillingsopslag når ud til en lang række etniske foreninger. Forsvaret søger via denne rekrutteringskanal 1) at nå ud til potentielle etniske ansøgere, der muligvis ikke har set forsvarets opslag i aviser eller andre nyhedsmedier og 2) at sende et signal om at forsvaret er for alle.

## 2) Arbejdspladsen: arbejdsmiljø og faglig udvikling

### Kvinder og etniske minoriteter:

- **Tiltag mod krænkende adfærd:** Organisationen af personlige rådgivere i forsvaret arbejder med henblik på at forebygge og om muligt helt at stoppe krænkende adfærd i forsvaret. Som konsekvens heraf er målet også at bl.a. allerede ansatte kvinder og etniske minoriteter forbliver i forsvaret<sup>10</sup>.
- **FOKUS – kompetence og bedømmelsessystem:** FOKUS er forsvarets nuværende kompetenceudviklings- og bedømmelsessystem, der er taget i brug ved alle myndigheder i forsvaret den 01.08.2008. Det skal på sigt omfatte alle fastansatte medarbejdere og er derfor udviklet i tæt samarbejde med alle medarbejdergrupper. Det er et køns-, etnicitets-, alders og seksualitetsneutralt system, der understøtter kompetenceudviklingen af den enkelte ansatte i forsvaret.
- **Arbejdsklimamåling – AKM:** AKM er forsvarets system til måling og udvikling af arbejdsklimaet i forsvarets enheder og erstatter den psykiske del af arbejdspladsvurderingerne (APV). Med bestemmelserne der trådte i kraft 1. januar 2009, er det besluttet, at alle enheder ved Forsvaret skal foretage en

---

<sup>10</sup> Man kan læse mere om KA-rådgiverne på følgende intranetlink: <http://ffi.forsvaret.fiin.dk/C18/C3/C12/ka-raadgiverne/default.aspx>

AKM-måling hvert andet år. AKM kan bl.a. være med til at identificere de behov og ønsker, den enkelte medarbejder måtte have i enheden, og giver desuden både arbejdsplads og medarbejdere mulighed for at identificere og handle på potentielle problemer, før det er for sent. Ved at sætte fokus på arbejdsklimaet i enheden gennem målingens resultater, kan man skabe højere tilfredshed og motivation blandt medarbejderne, ligesom man gennem styrket ledelse og samarbejde kan optimere kvaliteten i opgaveløsningen. Ledelsen er pålagt at evaluere og følge op på de lokale opgørelser, og med til de lokale rapporter og svarfordelingen følger en vejledning til den lokale chef om, hvordan hun/han kan følge op på positive og negative forhold i svarene. Specifikt ift. ligebehandling og mangfoldighed måles der samlet og kønsfordelt på følgende parametre: 1) 'Vores arbejdsindsats anerkendes uafhængig af køn, alder, baggrund, m.m.' : Samarbejde. 2) 'Alle behandles lige respektfuldt uanset køn, alder, baggrund m.m.'.<sup>11</sup>

- **Oversigt over religiøse helligdage:** I Danmark er det stadfæstet ved lov, at de dage der i Folkekirken fastsættes som helligdage, er arbejdsfri. Forsvaret har valgt at sætte fokus på og for så vidt muligt efterkomme ønsker om fridage ift. andre trosretninger. Såfremt det kan indpasses i tjenesten, skal medarbejdere, der tilhører andre trossamfund end Folkekirken, have fri på de dag, der ifølge det pågældende trossamfunds kalender, er fastsat som helligdage, idet den enkelte selv betaler for fridage. For værnepligtige der tilhører andre trossamfund end Folkekirken vil der, i den udstrækning tjenesten tillader det, kunne meddeles orlov/tjenstefrihed efter ansøgning. Forsvaret udarbejder i slutningen af hvert år en kalenderoversigt over helligdage for to af de største religioner Jødedommen og Islam<sup>12</sup>. Kalenderoversigten fremsendes til myndighederne i forsvaret<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Man kan læse nærmere om AKM på følgende intranetside: <http://ffi/C12/C17/C1/AKM/default.aspx>. (I AKM 2010 af 27-07-2010 fremgår det, at langt størstedelen af både kvinder og mænd i forsvaret føler, at man ift. samarbejde anerkendes uafhængig af køn, alder, baggrund, m.m., og at man ift. det sociale miljø behandles lige respektfuldt uanset køn, alder, baggrund m.m.)

<sup>12</sup> Fasttættelsen af de årlige helligdage sker i samarbejde med Det Mosaiske Trossamfund og Det Islamiske Trossamfund.

<sup>13</sup> Kilde: Forsvarskommandobefaling nr.: 04-2010. fra den 06.01.2009.

- **Ledelsesevaluering:** Forsvarets ledelsesevaluering fungerer i sammenhæng med FOKUS. Der vil også skulle foregå ledelsesevaluering som en styrkelse af forswarets ledelsesgrundlag. Arbejdet med aktivt at udvikle ledelsesindsatsen i forswarets lokale myndigheder skal hertil øge ligebehandling og mangfoldighed ved at understøtte målet om via medarbejdernes trivsel og effektivitet ved at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, blandt andet gennem systematisk anvendelse af evaluerings- og opfølgingsværktøjer. De afledte effekter af god ledelse vil være øget arbejdsmotivation og mindsket sygefravær samt evnen til at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. De målbare effekter af ledelsesevaluering vil kunne registreres på, om medarbejderne og lederne oplever, at ledelse tages alvorligt og håndteres på en konstruktiv måde.
- **Ansatte under socialt kapitel:** Myndigheder under Forsvarskommandoen har pt. en kvote fastsat af Beskæftigelsesministeriet på 350 ansatte under socialt kapitel. Ultimo 2009 havde myndighederne under Forsvarskommandoen i alt 588 ansatte under socialt kapitel. Fordelingen er hertil 535 ansatte i fleksjob, 19 ansatte i løntilskudsordningen samt 34 ansatte i skånejob og øvrige ordninger.
- **Feltrationer uden svinekød**
- **Feltrationer for vegetarer**
- **Barselskontoret:** Der ydes rådgivning til kvinder og mænd ifm. barsel. Barselskontoret har endvidere for at tilgodese begge køn udarbejdet lettilgængeligt materiale samt foldere specifikt til både mænd og kvinder med de seneste regler for barsel<sup>14</sup>.

Særligt for kvinder:

---

<sup>14</sup> Man kan læse nærmere om barselskontoret på følgende intranetsti:  
<http://ffi.forsvaret.fiin.dk/C8/C14/C14/barsel/default.aspx>

- **Reinterview for kvinder der afgår fra basisuddannelserne:** Kvinder der afgår fra de militære basisuddannelser i forsvaret interviewes af en psykolog ift. afdækning af årsagerne til afgang. Det sker for at afdække de reelle årsager til afgang<sup>15</sup>. Det bruges til at forbedre uddannelserne og afdække evt. problemer.

### 3) Udvikling og empiri

#### Kvinder og etniske minoriteter:

- **Reinterviews for medarbejdere:** For at forbedre forsvaret som arbejdsplads interviewes ansatte, der uforudset afgår fra deres stilling. Ordningen søger endvidere at afdække hvilke incitament, der kunne få de fratrædende til at vende tilbage til forsvaret. Endelig er undersøgelsen anvendt til at indhente de fratrædendes råd til bedre fastholdelse.
- **Mangfoldighedsnetværk:** Jf. handlingsplanen har Personelpolitiksektionen oprettet et internt mangfoldighedsnetværk af relevante ressource og videnspersoner i forsvaret. Netværket skal bidrage til videndeling, sparring og fokus ift. ligebehandling og mangfoldighed.
- **Personelstrategisektionen:** Oprettelsen af ligebehandling og mangfoldighed som et selvstændigt politikområde i Personelstrategisektionen (PSA1) er et tiltag i sig selv og udtryk for, at man mainstreamer politkarbejdet på området i både national og international sammenhæng.
- **KA1 dialogværktøj med myndighedschefer:** Jf. handlingsplanen har koordinationssektionen (KA1) i Forsvarets Personeltjeneste (FPT) indført mangfoldighed og ligebehandling som selvstændige punkter i deres opfølgningssamtaler med chefer i forsvarets myndigheder. Det gøres for at

---

<sup>15</sup> Eksempelvis har den seneste analyse 01. juli 2010 påvist, at der ikke blandt årsagerne til afgang er tale om problemer med kønsdiskriminering på uddannelserne, men at afgang generelt har at gøre med, at de fysiske forhold var for svære for de kvinder, der afgår.

skabe fokus samt at få en status på, hvorledes chefen ser på ligebehandling og mangfoldighed.

- **Underudvalget for Personelpolitik og ligebehandling (UPERLIB):** Dette udvalg bestående af repræsentanter fra fagforeninger og forsvaret selv har gennem en årrække medvirket til udviklingen af forsvarets personelpolitik på området.
- **Forsvarskommandoens handlingsplaner for ligebehandling og mangfoldighed:** Forsvaret udarbejder handlingsplaner med et tidsperspektiv på 2-3 år.

#### 4) Internationalt samarbejde:

##### Særligt ift. kønspektiver:

- **NATO samarbejde:** Herunder aktiv deltagelse i:
  - 1) NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP).
  - 2) Arbejdsgruppen for rettigheder vedrørende *Lesbian, Gay, Bisexuals, Transsexuals* (LGBT).
- **Resolution 1325:** Som nævnt i handlingsplanen er resolution 1325 vedtaget for NATO-landene mhp. at tilsikre sikkerhed for kvinder samt lige muligheder for faglig udvikling - med særligt fokus på missionsområderne. Forsvaret arbejder med implementering af resolutionen i en række sammenhænge. Den overordnede tilgang er:
  - Hensynet til kvinder og børn i missionsområderne – både i relation til beskyttelse og inddragelse – er væsentlige elementer i en sammenhængende tilgang til missionen. Kønspektivet hænger snævert sammen med øvrige kulturelt betingede hensyn, som danske



styrker må tage i missionsområderne. Udgangspunktet er det aktuelle landområdes kultur og tilgangen er således afhængig af missionen.

- For at opnå størst mulig praktisk effekt indarbejdes kønsperspektivet som en naturlig og integreret del af øvrige aktiviteter, uddannelse, dokumenter mv. Målet er at opnå effekt via påvirkning af adfærd og holdninger.
- Undervisning:
  - Institut for Sprog ved Forsvarsakademiet har samlet de kulturelle kompetencer i Videncenter for Kultur. Instituttet søger at være på forkant med kulturel viden ift. potentielle indsættelsesområder og indsamle beredskabsviden.
  - Gennemførelse af kulturforedrag/uddannelse:
    - Alle får to timers foredrag.
    - Chefer og nøglepersonel (herunder CIMIC) får et 1 dages kursus.
    - Sprogofficerer og OMLT<sup>16</sup> får 5 dages kursus.
  - Som en del af sprogofficersuddannelsen får de studerende også et modul, der gør dem i stand til at fungere som "Cultureal Effects Officer", der vil være en direkte rådgivningsfunktion til den militære ledelse.
  - Missionsforberedende uddannelse:
    - Institut for Sprog gennemfører, som nævnt ovenfor, forskellige kulturforedrag.
    - Derudover uddanner hold 1 hold 3, mens hold 2 uddanner hold 4.
- Lessons learned:
  - Gennemføres pt. værnsvis med bl.a. LL-seminarer.

---

<sup>16</sup> OMLT står for *Operational Mentoring and Liaison Team*.

- Herunder gruppearbejde CIMIC, hvilket er meget væsentligt, eftersom CIMIC-enhederne er nogen af dem, der har størst kontakt til lokalbefolkningen<sup>17</sup>.

Ovenstående liste er aktuelt implementerede tiltag. Listen inkluderer imidlertid ikke alle tiltag på området, men skal virke som eksempler på mainstreaming af mangfoldighed og ligebehandling i praksis i forsvaret.

For nærmere information ligebehandling og mangfoldighed i forsvaret kan der tages kontakt til:

Henrik Sønderskov

Specialkonsulent

Forsvarskommandoen

Personelstrategisektionen (PSA1)

---

<sup>17</sup> For nærmere information om forsvarets arbejde med resolution 1325, henvises til specialkonsulent og souchef Lars Ploug, Forsvarskommandoen.