



FORSVARMATERIELL

---

# BÆREKRAFTSRAPPORT 2023



VI UTRUSTER FORSVARET

## BÆREKRAFTSRAPPORT 2023

### Innledning

Forsvarsmateriells samfunnsoppdrag er å tilgjengeliggjøre materiell og tjenester som møter Forsvarets behov på en mest mulig ressurseffektiv og bærekraftig måte. Dette gjør vi gjennom våre hovedprosesser: fremskaffe, forvalte og utfase (avhende) materiell for Forsvaret. Vår bærekraftspolicy og forsvarssektorens klima- og miljøstrategi (2022) peker ut retningen for vårt virke. Sammen med vår arbeidsmiljøpolicy og vårt integritetsrammeverk gir de uttrykk for våre hovedforpliktelser innenfor bærekraftsområdets tre dimensjoner: klima og miljø, sosiale forhold og økonomi.

Denne rapporten er inndelt i tre kapitler: klima og miljø, sosiale forhold og oppfølging av leverandørkjeder. Den beskriver de mål, prioriteringer og tiltak som ble vedtatt i 2023 for å redusere vår negative klima- og miljøpåvirkning, videreutvikle en trygg og god arbeidsplass samt sikre oppfølgingen av våre leverandører og leverandørkjeder.

Alle FNs bærekraftsmål er relevante for oss. Fem mål er vurdert som områdene der vi har størst mulighet til å påvirke. Disse er: mål 3 – god helse og livskvalitet, mål 7 – ren energi til alle, mål 12 – ansvarlig forbruk og produksjon, mål 13 – stoppe klimaendringene og mål 16 – fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner.

Kompetanseheving er identifisert som avgjørende for å øke vår bærekraftsprestasjon. Tiltak gjennomført i 2023 har bidratt til å øke ledere og ansattes forståelse av bærekraft generelt og hva det betyr for den enkelte medarbeider. Arbeidet med kompetanseheving vil fortsette i 2024.

Viktige områder innenfor bærekraft knyttet til sosiale og økonomiske forhold, herunder anti-korrupsjon, mangfold og integritetsbygging, er integrert i virksomhetsstyringen og internkontrollen. Den interne koordineringen knyttet til bærekraftsarbeid er generelt styrket ved etablering av bærekraftskoordinatorer som inngår i et nettverk for informasjonsutveksling og deling av beste praksis internt i virksomheten. Det pågår en videreutvikling av etatens system for miljøledelse. En GAP-analyse er gjennomført i 2023 for å identifisere forbedringsområder med sikte på å kunne tilfredsstille kravene i standarden for miljøledelse, ISO 14001. I 2023 ble etatens samsvarsforpliktelser gjennomgått, kartleggingen og vurderingen av etatens miljøaspekter ble videreutviklet, og det ble startet prosesser for å inkludere miljøledelse i strukturen for intern revisjon og ledelsens gjennomgåelse. Arbeidet fortsetter i 2024, og det vil i tillegg bli gjennomført en oppdatering av beredskapsplaner for miljørisikoer med høy konsekvens.

Sammen med de øvrige etatene i forsvarssektoren deltok vi i 2023 i Forsvarsdeparte-

mentets arbeid med en helhetlig strategi som dekker alle bærekraftsdimensjonene. Arbeidet dannet grunnlaget for innspill til sektorens pågående arbeid med langtidsplanen, og det skal videre brukes til utvikling av mål og handlingsplaner innenfor bærekraft i forsvarssektoren. Vi bidrar videre i arbeidet med en felles bærekraftsstrategi for forsvarssektoren i 2024.

## Klima og miljø

Forsvarssektorens felles handlingsplan for klima og miljø ble besluttet av etatssjefene i februar 2023 og operasjonaliserer forsvarssektorens klima- og miljøstrategi (2022). Planen består av 15 hovedmål og 78 tiltak. Vi er ansvarlig for oppfølgingen av 15 av tiltakene. Vi har i 2023 prioritert 6 av disse.

Vår påvirkning på klimaet kan deles inn i følgende kategorier i henhold til The Greenhouse Gas Protocol:

- Scope 1 omfatter direkte utslipp til atmosfæren fra kontorer, kjøretøy og materiell. For oss utgjør scope 1 kun en liten del av våre samlede klimagassutslipp.
- Scope 2 omfatter indirekte utslipp knyttet til innkjøpt energi. I Forsvarsmateriell er dette innkjøpt elektrisitet til drift, oppvarming og kjøling av våre lokaler.
- Scope 3 omfatter alle andre indirekte utslipp, både oppstrøms og nedstrøms fra våre aktiviteter, det vil si utslipp vi ikke direkte kan kontrollere selv.

Eksempler er utslipp fra tjenestereiser, utslipp fra produksjon og transport av de varer og tjenester vi anskaffer, og utslipp fra avhending av materiell.

For oversikt over vårt samlede klimagassutslipp under scope 1, 2 og 3 og vårt miljøregnskap for 2023 vises det til Forsvarssektorens miljø- og klimaregnskap 2023, som legges frem av Forsvarets forskningsinstitutt våren 2024.

Etatens vesentligste miljøaspekter omfatter indirekte utslipp fra våre anskaffelser og avhending av materiell (scope 3). I tillegg har vi mulighet til å påvirke ett av Forsvarets vesentlige miljøaspekter, direkte utslipp fra operativ virksomhet (scope 1). På bakgrunn av dette prioriterte vi tiltak under følgende hovedmål i handlingsplanen for klima og miljø:

1. Forsvarssektoren stiller krav som reduserer klima- og miljøpåvirkning, og som fremmer sirkulære løsninger, i 100 % av sine anskaffelser innen 2025
2. Forsvarssektoren jobber kontinuerlig for å redusere den samlede avfallsmengden og øke mengden materialer som går tilbake til ressurskretsløpet
3. Klimagassutslipp fra operativ virksomhet er redusert med 20 % innen 2030

Under mål 1 har tiltakene omfattet oppdatering av prosjektstyringsmodellen PRINSIX, slik at hensyn til klima og miljø blir innlemmet i modellens maler og i

utviklingen av veileder for klima- og miljøkravstilling i anskaffelser. Veilederen er tilpasset lovendringen i Forskrift om offentlige anskaffelser fra 1. januar 2024, der det er krav om at klima og miljø skal vektas med 30 prosent. Arbeidet med tiltakene vil fortsette inn i 2024. Tiltak for utforming av ferdigskrevne generelle krav til klima og miljø, samt materiellspekifikke klima- og miljøkrav, ble ikke igangsatt i 2023, men vil få prioritert i 2024.

Under mål 2 forholder vi oss til avfalls- pyramiden i vurderingene av hvordan materiellet skal avhendes. Vi søker å holde oss på de høyeste nivåene i avfallspyramiden – gjenbruk, ombruk og gjenvinning. Materiell vurderes alltid for salg eller donasjon før det eventuelt går til gjenvinning eller forbrenning. For å kunne måle reduksjonen av avfallsmengden og graden av materiell som går tilbake til ressurskretsløpet, er det avgjørende å etablere en baseline og innhente de riktige dataene knyttet til faktorene som skal måles. Dette arbeidet kom ikke i mål i 2023, men vil videreføres og prioriteres i 2024.

Ettersom vi anskaffer materiell til Forsvaret og setter premisser for Forsvarets drift og forvaltning av materiellet, bidrar vi til å skape gode forutsetninger for at Forsvarets utslipp ved bruk kan reduseres (mål 3). Vi har i 2023 gjennomført tiltak som sikrer at Forsvarets materiell kan benytte biodrivstoff og e-fuel. Spesifikk godkjenning for bruk av

biodrivstoff og e-fuel er ikke nødvendig for fartøy og kjøretøy. Derimot er det strenge krav til godkjenning for bruk i luftfartøy. I desember 2023 ble hoveddelen av alle Forsvarets luftfartøy godkjent for bruk av SAF (sustainable aviation fuel). Dette er et viktig skritt i riktig retning for forsvarssektorens omstilling til det grønne skiftet. En reell effekt til oppnåelse av hovedmålet vil først bli mulig når biodrivstoff eller e-fuel kan innføres for bruk i Forsvaret.

Et av innsatsområdene i klima- og miljøstrategien er at vi, sammen med de øvrige etatene i forsvarsektoren, skal minimere forurensing og bidra til et giftfritt miljø. Forsvarets materiellportefølje er kompleks og mangfoldig, og det er nødvendig å redusere bruken av farlige stoffer i materiellsystemer gjennom fremskaffelsesløpet og likedan gjennom substitusjon og utfasing av farlige stoffer som benyttes til materiell som allerede er i strukturen. Under hovedmålet «Forsvarssektoren erstatter og faser ut stoffer oppført på den norske prioritetslisten, og REACH restriksjonslister» i handlingsplanen for klima og miljø ble to tiltak prioritert. Vi iverksatte en pilot for håndtering av perfluorerte stoffer (stoffgruppen PFAS), som vil legge til rette for arbeid med andre farlige stoffgrupper i årene som kommer. I tillegg startet arbeidet med å utrede og tilrettelegge for at Forsvarets fartøy kan oppfylle kravene til «Statement of Compliance on Inventory of Hazardous Materials», et miljøsertifikat for alt fastmontert utstyr om bord.



## Sosiale forhold

Forsvarsmateriells arbeid med sosiale forhold i 2023 er beskrevet i vedlegg «Likestilling, mangfold og inkludering» til Årsrapporten.

### Oppfølging av våre leverandørkjeder

I anskaffelsene våre skal vi sikre grunnleggende krav til menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og antikorrupsjon i leverandørkjeden, og vi fortsatte i 2023 arbeidet med å følge opp våre leverandørers etterlevelse av de etiske kravene som stilles i kontraktene. Dette gjelder blant annet krav til arbeid mot smøring og korrupsjon og ivaretagelse av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter samt miljø.

Basert på risiko ble fire leverandører kontrollert opp mot etterlevelse av de etiske kravene. For noen av leverandørene inkluderte dette også kontroll på produksjonssted eller underleverandørs produksjonssted. Kontrollene på produksjonssted hadde til å hensikt å undersøke at arbeidsretten

og arbeidslovgivningen ble etterlevd der produksjonen fant sted. Av særlig relevante forhold fremheves lønns- og arbeidstidsbestemmelser, helse, miljø og sikkerhet, lovfestede forsikringer og sosiale ordninger samt regulære ansettelsesforhold, inklusive arbeidskontrakter. Organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger ble også undersøkt.

Videre har vi jobbet med å implementere og forbedre vårt system for leverandøroppfølging. Dette også via vårt samarbeid i Nordic Defence Cooperation (NORDEFECO), der vi deltar i en arbeidsgruppe som utveksler erfaringer og samarbeider innenfor området leverandøroppfølging og bedriftens samfunnsansvar (corporate social responsibility, CSR).

## 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

Per desember 2023 hadde Forsvarsmateriell 1533 medarbeidere. 24,3 prosent av disse er kvinner og 75,7 prosent menn. 36 medarbeidere var midlertidig ansatt, hvorav en

tredjedel kvinner. Vi hadde 27 deltidsansatte hvorav 41 prosent kvinner og 59 prosent menn. Dette er hovedsakelig deltidsansatte i 50-90 prosent, forårsaket av eksempelvis AFP eller delvis permisjon av ulike årsaker med hovedmål om å tilrettelegge for arbeidstaker.

I 2023 hadde totalt 33 menn i gjennomsnitt 51 dager foreldrepermisjon, mens totalt 15 kvinner hadde i gjennomsnitt 107 dager foreldrepermisjon. For menn tilsvarer dette cirka 10,5 arbeidsuker. Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for menn har økt i perioden 2016-2022, men fra 2022 til 2023 er det en liten nedgang.

Vi har delt inn i ulike stillingskategorier for å vurdere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Da ser vi at kvinner har høyere gjennomsnittslønn enn menn i to stillingskategorier, og menn har høyere gjennomsnittslønn i en kategori. Totalt har

menn i gjennomsnitt høyere lønn. Dette er fremstilt nedenfor. Antall medarbeidere avviker fra det totale antall i tabell 4 (1533), siden alle unike medarbeidere som har vært tilsatt i 2023, er med i tellingen (1590).

STILLINGS- TITTEL	ANTALL	KVINNER	MENN	LØNN KVINNER (I KR)	LØNN MENN (I KR)	KVINNER ANDEL AV MENN LØNN (I PST)
Totalt i virksomheten	1389	318	1071	801 144	894 903	90 %
Kategori 1	17	2	15	Kvinnerns lønn er 103,4 % av menns lønn		
Kategori 2	278	23	255	954 535	951 456	100 %
Kategori 3	547	207	340	776 027	894 922	87 %
Kategori 4	547	86	461	806 191	849 517	95 %

**Tabell 4: Kjønnfordeling lønn og stilling i antall og prosent**

For tabell 5 er totalt 1389 ansatte inkludert. Tallet avviker fra det totale antall ansatte i tabell 1 (1533), da vi kun har inkludert ansatte som har vært ansatt i hele 2023. Lønn omfatter overtid, variable tillegg og fast lønn + feriepenger, bonus, ledertillegg for militære og sivile ansatte.

Følgende ansatte tilhører gruppene over:

**Kategori 1:** Avdelingsdirektør, generalmajor, brigader / flaggkommandør

**Kategori 2:** Underdirektør, seksjonssjef, orlogskaptein og tilsvarende

**Kategori 3:** Seniorskulent, seniorrådgiver, førsteskulent, rådgiver, prosjektleder, oberstløytnant / kommandørkaptein og tilsvarende

**Kategori 4:** Overingeniør, sjefingeniør og senioringeniør

## Forsvarsmateriells arbeid for likestilling og mot diskriminering

For at vi skal kunne ivareta vårt samfunnsoppdrag, er vi avhengig av å være en attraktiv arbeidsgiver og en inkluderende arbeidsplass der vi tiltrekker oss de mest talentfulle individene. Dette uavhengig av kjønn, alder, legning, funksjonsevne, etnisk bakgrunn og religion. Kvinner og menn skal ha like muligheter basert på deres kompetanse, erfaringer og egenskaper.

Vi har gjennomført en risikovurdering av diskriminering og hindre for likestilling, og utarbeidet en handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering for perioden 2023-2025. Noen av tiltakene fra handlingsplanen er:

- Øke kompetansen på mangfoldsrekruttering
- Øke medarbeidernes og linjeledernes bevissthet og kompetanse knyttet til likestilling, mangfold og inkluderingsarbeidet
- Utarbeide en livsfasepolitikk
- Avdekke utilsiktede skjevheter gjennom analyser
- Materiell som fremskaffes skal være tilpasset begge kjønn
- Universelt utformet bygg
- Informasjon om arbeidet med mangfold og likeverd deles på internett

Vårt likestillingsarbeid er beskrevet og forankret i ulike strategidokumenter, prose-

dyrer og retningslinjer. Det pågår et arbeid med å etablere en ny livsfasepolitikk. Den skal bidra til at vi oppleves som en fleksibel og attraktiv arbeidsgiver som gir muligheter og potensiale hos alle uavhengig av livsfase og livssituasjon, herunder mulighet til å kombinere arbeids og familieliv. I flere av kapasitetene er det etablert egne ung-program som er et særskilt tiltak for å beholde unge arbeidstakere.

Vi gjennomfører hvert år medarbeidersamtaler hvor temaer som trivsel, utviklingsmuligheter og kompetanseheving er sentralt. Vi har også fleksitidsordning og mulighet for trening i arbeidstiden. Vi gir mulighet for å søke støtte til videreutdanning via stipendordninger.

Vi har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Vi har en varslingskanal som driftes av internrevisjonen, hvor medarbeidere og eksterne kan rapportere inn kritikkverdige forhold. Det er obligatorisk å gjennomføre e-læringskurs om varsling av kritikkverdige forhold. Vi har utarbeidet prosedyrer innenfor mange områder, blant annet for konflikthåndtering, medarbeidersamtaler og inkluderende arbeidsliv. Alle ledere tilbys IA-kurs.

Forsvarsmateriell etablerte en handlingsplan for mangfold i 2019. Denne er nå revidert. Dette arbeidet henger tett sammen med arbeidet etter forsvarssektorens undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering (MOST), hvor vi også har en handlings-



plan. Flere av tiltakene er gjennomført, og det jobbes aktivt med implementering av de gjenstående tiltakene.

### **Likestillingsarbeid som offentlig myndighet**

Vi skal redegjøre for vårt arbeid med likestilling, jamfør likestillings- og diskrimineringsloven §24. Vi forvalter store økonomiske verdier på vegne av samfunnet, og høy integritet er avgjørende for omdømme vårt og en forutsetning for at omgivelsene skal ha tillit til oss. Vårt integritetsrammeverk er et viktig bidrag i dette arbeidet. Rammeverket består av virksomhetens verdigrunnlag, et anti-korrupsjonsprogram og etiske retningslinjer for statstjenesten. Det stilles krav til leverandører til forsvarssektoren som omfatter blant annet leverandørens miljøansvar, sosiale- og økonomiske ansvar, korrupsjonsforebygging og virksomhetsstyring.

Det er utarbeidet rutiner for rekrutteringsprosessene som bidrar til at arbeidet med inkluderingsdugnaden prioriteres og skjer helhetlig. Vi har foretatt en evaluering av rekrutteringsprosessen med tanke på å unngå diskriminering. Kjønnsnøytrale utvalgsmetoder som for eksempel arbeidspsykologiske tester er tatt i bruk. Våre annonsetekster beskriver ønske om å være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass. Kravet om at medarbeidere skal være sikkerhetsklarert gir noen begrensninger.

I tillegg har vi som offentlig virksomhet et samfunnsansvar med å utdanne og tilrettelegge for nye generasjoner av arbeidstakere. Vi har i 2023 kun hatt én lærling i virksomheten, men vi jobber med å øke antallet lærlinger fremover.

Mangfolds- og likestillingsarbeidet skjer i etablerte fora som Arbeidsmiljøutvalg (AMU), i samarbeid med vernetjeneste og representanter for de tillitsvalgte.

### **Forventninger og planer for arbeidet fremover**

Vi har prioritert fire områder som vi skal jobbe med å forbedre i 2024. Disse områdene er:

- **Rekruttere og beholde medarbeidere:** Vi skal reflektere mangfoldet i samfunnet, i tillegg til å ivareta vårt samfunnsansvar og å rekruttere på inkluderende vis. Etablering av Forsvarsmateriells livsfasepolitikk og revidering av lønnspolitikken er viktige bidrag inn i rekrutterings- og beholdeprosessen, dette arbeidet er påstartet og vil bli videreført i 2024.
- **Øke kvinneandelen:** Andelen kvinnelige medarbeidere har økt i perioden 2016 til 2023. Vi har satt målsetningen for kvinneandelen til 40 prosent. Arbeidet med å få flere kvinner inn i lederstillinger og prioritering av kvinnelige deltakere i våre lederutviklingsprogram fortsetter.

- **Universell utforming og fysisk arbeidsmiljø:** Vår ambisjon er å være en attraktiv arbeidsgiver og ha et inkluderende arbeidsmiljø som passer alle. Det forutsetter at universell utforming og tilgjengelighet for alle prioriteres. Arbeidsplasser som er utformet slik at det er vanskelig for personer med forskjellige funksjonsnedsettelse å fungere i en arbeidshverdag, utbedres så langt det lar seg gjøre. Det jobbes også med å omgjøre flere av toalett-fasilitetene til kjønnsnøytrale toaletter.
- **Kultur, organisasjon og arbeidsmiljø:** Medarbeiderne er virksomhetens viktigste ressurs og arbeidsplassen skal gjenspeile våre verdier. Arbeidet med å sette inn kompetansehevende og bevisstgjørende tiltak rundt kulturbygging og mangfoldsarbeidet fortsetter. Implementering av tiltakene i handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering og handlingsplan for å forebygge mobbing og seksuell trakassering (MOST) prioriteres.



Foto: Forsvarsmateriell

VI UTRUSTER FORSVARET

