



Historisk tidslinje for ligebehandlings- og mangfoldighedstiltag i forsvaret

Forsvaret har historisk fulgt gældende lovgivning, hvad angår udvikling af ligebehandling og mangfoldighed.

I dag er forsvarrets personelpolitiske arbejde omkring ligebehandling og mangfoldighed centralt forankret i Forsvarskommandoen. Hertil har forsvaret tradition for udarbejdelse af handlingsplaner for ligebehandling og mangfoldighed, der bliver til i samarbejde med personeforeningerne.

Nedenstående materiale udgør et historisk udsnit af primært centrale tiltag og initiativer, der gennem tiden har fremmet ligebehandling og mangfoldighed i forsvaret.

Materialet omfatter langt fra alle tiltag og samarbejdsfora, der knytter sig til ligebehandlings- og mangfoldighedsområdet. Men materialet inkluderer hovedpunkter, der kan medvirke til at give et overblik over forsvarrets tidstypiske arbejde med området i en historisk kontekst.

Materialet omfatter særligt kvinder i uniform og etniske minoriteter¹ da disse grupper historisk set særligt har været markant underrepræsenteret i forsvaret.

År	Tiltag/initiativ	Kort beskrivelse
1962	Kvinder får mulighed for at blive soldat i forsvaret.	Fra 1962 har kvinder kunne blive soldat i forsvaret.
1971	Ansættelse af kvinder på kontrakt.	I 1971 begyndte ansættelse af kvinder på kontrakt. Herfra skete en gradvist opbygning af militære stillinger til de kontraktansatte kvinder. De første kvinder i forsvaret var konstabel- og befalingsmandselever.
1974	Kvinder på officersskolerne.	I 1974 begyndte de første kvinder på officersskolerne. Loven gav ikke kvinder mulighed for at besætte stillinger, hvor der var risiko for, at de skulle deltage i direkte kamphandlinger. Kvinder blev derfor anvendt som konstabler og sergenter i stabsfunktioner i hæren, ved søværnet og i flyvevåbnet samt inden for uddannelsesområdet.
1981-1987	Forsøgsordninger i kampenheder.	I perioden 1981-1987 gennemførte forsvaret en række forsøgsordninger i forskellige kampenheder i forsvarets tre værn.
1988	Kvindens mulighed for tjeneste i kampenheder.	I 1988, blev det muligt for kvinder at gøre tjeneste i egentlige kampenheder og -funktioner.

¹ Etniske minoriteter er et mindretal, hvis kulturelle identitet adskiller sig fra flertalsbefolkningen i det land, hvor de bor. I staten er etniske minoriteter defineret som indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande. Det er samme definition, som anvendes af Danmarks Statistik og Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. Ikke-vestlige lande er lande uden for EU, Norden, USA, Canada, Australien, New Zealand, Andorra, Liechtenstein, Monaco, San Marino, Schweiz og Vatikanstaten.



FORSVARET



1989	Arbejdsgruppe vedrørende ligestilling.	På møde den 16. februar 1989 i forsvarets kontaktudvalg blev det bestemt, at en arbejdsgruppe skulle oprettes og udarbejde et oplæg til drøftelse af ligestillingsforhold inden for forsvarskommandoens område.
1990	Underudvalget vedrørende ligestilling (ULIS).	I 1990 blev ULIS oprettet. ULIS var et underudvalg af Forsvarskommandoens samarbejdsudvalg (FKO SU). Formålet var at tilsikre reel ligestilling på alle niveauer, og tilsikre at ligestilling integreres som en del af forsvarets personalepolitik.
1992	Kvindes mulighed for at blive jagerpiloter.	Selvom kvinder indtil 1992 kunne indgå i kampenheder, var det i 1992 at kvinder fik mulighed for at blive jagerpiloter i flyvevåbnet.
1993	Handlingsplaner for mangfoldighed og ligebehandling indføres i forsaret.	Siden 1993 har forsaret udarbejdet handlingsplaner for mangfoldighedsområdet. Den nuværende i rækken er den 5. Den er gældende for 2011-2012.
1990'erne sidste del	Reinterviewordning.	I denne periode indførte forsaret systematisk reinterview for alt personel der er udvalgt til job og uddannelse via forsaret for at forebygge utidig afgang.
1997	Individuelle bedømmelser.	I 1997 blev det formelt anbefalet, at alt civilt kvindeligt personel i forbindelse med medarbejdersamtaler bedømmes og udvikles, således at egnet personel motiveres til at søge uddannelse og job på højere funktionsniveau. Som tiltag til dette initiativ blev der i december 1997 indført medarbejdersamtaler for civilt personel på manuelt niveau, således at der gennemføres medarbejdersamtaler med alt civilt personel på manuelt niveau i dag.
1998	Undersøgelse: Revision af antagelseskrav.	I 1998 iværksættes en undersøgelse af, hvilke prøver mænd og kvinder ikke består ved antagelsesprøverne til frivillig uddannelse i forsaret. Efter gennemførelse af undersøgelsen blev der i 1998 foretaget en revision af blandt andet de fysiske antagelseskrav, der har medført at antallet af optagne kvinder er steget.
1998	Underudvalg vedrørende ligebehandling af personel på forsarets arbejdspladser (ULIB).	I 1998 blev ULIB oprettet. Det formaliserede formål med udvalget var som følgende: At bidrage til fremme udvikling som sikre at alle uanset køn, race, hudfarve religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, national, social og etnisk oprindelse får samme muligheder for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår i øvrigt.
1998	Værnepligtssignende vilkår.	I april 1998 blev det muligt for kvinder at aftjene på værnepligtssignende vilkår i forsaret.
1999	Politik vedrørende grænser for uønsket adfærd.	I 1999 udarbejdede og udgav forsaret en politik, der angiver grænserne for uønsket adfærd i relation til seksuel chikane ved forsarets myndigheder. Dertil blev der udarbejdet regler for



FORSVARET



		indgivelse af klager, herunder at det blev gjort muligt at indgive klager uden om kommandovejen.
2001	Placering af kvinder og etniske minoriteter i synlige funktioner.	<p>I 2001 iværksatte forsvaret et initiativ, der tilstræbte at placere kvalificerede kvinder og etniske minoriteter i synlige funktioner i forsvaret. Ligeledes blev det formelt ønsket tilsikret, at kvinder og medarbejdere med anden etnisk oprindelse blandt andet deltager i orienteringer om forsvarets uddannelser m.m.</p> <p>Til understøttelse af tiltaget ansatte forsvaret i 2001 3 informatører - 2 kvinder og 1 mand med anden etnisk baggrund. Informatørerne skulle være synlige i forsvarets udadvendte rekrutteringsaktiviteter.</p>
2002	Pjece om mangfoldighed i ansættelsesproceduren.	I 2002 blev der i regi af ULIB udarbejdet en pjece om "Mangfoldighed i ansættelsesproceduren" med fokus på etniske minoriteter. Pjecen blev udsendt i februar 2002.
2003	Undersøgelse om krænkende adfærd.	I 2003 iværksatte forsvaret en undersøgelse om omfanget og arten af kønskrænkende adfærd i forsvaret.
2003	Reinterviewordning for kvinder på værnepligtstilsvarende vilkår.	<p>I 2003 oprettede forsvaret en reinterviewordning for kvinder på værnepligtstilsvarende vilkår. Årsagen var, at der blandt kvinder var konstateret en større afgang i utide end ved mænd.</p> <p>Tiltaget blev gennemført som en forsøgsordning på 2 år med henblik på at justere udvælgelses- og uddannelsesprocessen for at forebygge utidig afgang.</p>
2003	Vejledning, inden for områderne helligdage, kost, bøn, sygdom, død og begravelse.	I 2003 udsendte Forsvarskommandoen en vejledning, hvori Forsvarskommandoen inden for områderne helligdage, kost, bøn, sygdom, død og begravelse synliggjorde det ønskede omfang af imødekommenhed overfor religiøst begrundede praktiske ønsker og behov, der måtte opstå inden for Forsvarskommandoen myndighedsområde. Der er alene tale om en vejledning og ikke en bestemmelse eller befaling, men Forsvarskommandoen havde i sin følgeskrivelse til vejledningen understreget, at hensigten med vejledningen er, at der skal foreligge konkrete begrundelser for ikke at imødekomme eventuelle ønsker fremsat af medarbejderen inden for dette område.
2003	Forsvarets Personelpolitik.	<p>I 2003 indskrives ligebehandling formelt i Forsvarets Personelpolitik. Den indeholder fra dette år 2 afsnit, der beskriver forsvarets syn på ligebehandling og medarbejdere af anden etnisk oprindelse. Afsnittene benævnes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ligebehandling, og• Forsvaret, medarbejder og tro.
2003	Offentliggørelse af muslimske og jødiske helligdage i Forsvarskommandobefaling.	<p>Fra 2003 bliver der hvert år i en Forsvarskommandobefaling offentliggjort, på hvilke datoer de islamiske og de jødiske helligdage falder i det pågældende år, idet det af vejledningen fremgår:</p> <p>"I Danmark er de dage, der i Folkekirken fastsættes som</p>



FORSVARET



		helligdage, arbejdsfri. Medarbejdere, der arbejder på disse dage, kompenseres herfor. Såfremt det kan indpasses i tjenesten skal medarbejdere, der tilhører andre trossamfund end Folkekirken, have fri på de dage, der ifølge det pågældende trossamfunds kalender, er fastsat som helligdage, idet den enkelte selv betaler for fridagen. Værnepligtige, der tilhører et trossamfund udenfor Folkekirken, skal, såfremt det kan indpasses i tjenesten, meddeles orlov/tjenestefrihed efter ansøgning på de dage, der ifølge det pågældende trossamfunds kalender, er fastsat som helligdage”.
2004	Undersøgelse om diskrimination af etniske minoriteter.	I 2004 iværksatte Forsvarsministeriet en undersøgelse, der havde til formål at afdække, hvorvidt sessionsprøven utilsigtet diskriminerede unge med anden etnisk baggrund. Undersøgelsen blev gennemført af Institut for Militærpsykologi, samarbejde med sessionsmyndighederne. Undersøgelsen viste, at sessionsprøven ikke utilsigtet diskriminerer nydanskere.
2004	Oplysningskampagne.	I 2004 gennemførte forvaret, som et led i Integrationsministeriets kampagne ”Brug for alle unge”, en oplysningskampagne som blev til i samarbejde med politiet, forsvaret og rednings- og sikringstjenesten. Kampagnen gik ud på at oplyse de unge med anden etnisk baggrund og deres forældre om uddannelses- og jobmulighederne i det uniformerede erhverv, herunder uddannelses- og jobmulighederne i forsvaret.
2004	Fokus på krænkende adfærd.	<p>I 2004 oprettede forsvaret Organisationen for Personlig Rådgivning. Organisationen eksisterer også i dag. Den skal bidrage til, at krænkende adfærd håndteres ansvarligt, passende og med respekt for de involverede personer.</p> <p>Baggrunden for oprettelse af organisationen var, at Forsvarskommandoen den 7. maj 2003 fik overdraget resultatet af føromtalt undersøgelse i 2003 om omfanget og arten af kønskrænkende adfærd i forsvaret. Undersøgelsen viste, at kvinderne i forsvaret i stort omfang blev udsat for kønskrænkende adfærd, ligesom andre former for krænkende adfærd var udbredt.</p> <p>Resultatet af undersøgelsen blev af Forsvarskommandoen betragtet som uacceptabelt og et udtryk for ubalance i det psykiske arbejdsmiljø samt som et tegn på, at der skal gøres en ekstra indsats overfor krænkende adfærd i generel forstand.</p>
2005	Integrations- og oplæringsstillinger.	I 2005 foranstaltede Forsvarskommandoen som led i Personalestyrelsen kampagne om integrations- og oplæringsstillinger oprettelse af 2 stillingsnormer for Integrations- og oplæringsstillinger. Stillingsnormerne var aktive frem til 2010.
2006	Forsvarets Dag for kvinder.	Den 1. januar 2006 blev Forsvarets Dag etableret. Fra denne dato får alle unge 18-årige kvinder en invitation til dagen. Det var første gang forsvaret fik mulighed for, at henvende sig



FORSVARET



		<p>direkte til de unge kvinder og informere og rådgive dem om de forskellige job- og uddannelsesmuligheder, som forsvaret kan tilbyde. Da de værnepligtige er en vigtig rekrutteringsplatform for forsvaret, vurderedes denne ordning at udgøre et væsentligt potentiale i forhold til at øge andelen af militært ansatte kvinder.</p> <p>Herunder er en række initiativer udviklet for at tiltrække flere kvinder. Blandt andet kan nævnes</p> <ul style="list-style-type: none">• Kvinder til stede: På Forsvarets Dag tilstræbes der at være tjenstgørende kvinder tilstede, da de ofte bedre kan besvare de unge kvinders spørgsmål.• Orienteringsdag for kvinder: Der er lavet særlige inspirationsdage udelukkende for kvinder, der som bliver afholdt fem forskellige steder i Danmark.• Videointerviews: Der er udarbejdet forskellige videoindslag, der som inspiration og information viser interview med kvinder i forsvaret.• Informationsmateriale: Forsvaret har lavet særlige brochurer, der henvender sig specifikt til kvinder.• Forsvaret på Twitter: Man kan stille spørgsmål og følge hverdagen hos tre officerer og tre studerende i forsvaret via twitter.
2006	Kompetenceledelse i forsvarets ledelsesuddannelser.	I 2006 iværksatte forsvaret uddannelse, som skal bibringe chefer og ledere indsigt i faktorer, der fremmer ligebehandling og udøvelse af mangfoldighedsledelse. Uddannelseselementerne blev integreret i faget "Ledelse" på alle forsvarets grund- og videreuddannelser for officerer og sergenter.
2007	Forsvarets kompetenceudviklings- og bedømmelsessystem (FOKUS).	I 2007 blev FOKUS iværksat. FOKUS er forsvarets kompetenceudviklings- og bedømmelsessystem. Det er et køns-, etnicitets-, alders og seksualitetsneutralt system, der understøtter kompetenceudviklingen af den enkelte ansatte i forsvaret. Det blev af Forsvarskommandoen befalet til implementering i april 2007. Det skal på sigt omfatte alle fastansatte medarbejdere og er derfor udviklet i tæt samarbejde med alle medarbejdergrupper.
2007-2008	Mangfoldighed i Kommuner og Stat (MIKS).	Fra 2007-2008 indgik forsvaret i en række arbejdsgrupper i Personalestyrelsens MIKS samarbejdsforum. Heri samarbejdede forsvaret med en række kommuner og statslige myndigheder med henblik på videndeling og udvikling af ny viden om mangfoldighedsområdet.
2008	Underudvalget for Personelpolitik og Ligebehandling (UPERLIB)	I 2008 blev UPERLIB oprettet, og udvalget eksisterer fortsat. Det består af repræsentanter fra Forsvarskommandoen og personelorganisationerne. Formålet med udvalget er, at følge og



FORSVARET



		udvikle politik i relation til ligebehandling og mangfoldighed ² .
2007-2009	Forsvarskommandoens Handlingsplan for Mangfoldighed og Ligebehandling 2007 – 2009.	Forsvarskommandoens Handlingsplan for Mangfoldighed og Ligebehandling – 2007- 2009” blev udarbejdet i regi af Forsvarskommandoens Hovedsamarbejdsudvalgs Underudvalg vedrørende Ligebehandling i Forsvaret. Den udgjorde i perioden den overordnede ramme for forsvarrets aktiviteter på mangfoldighedsområdet.
2009	Charter for flere kvinder i ledelse.	Forsvarschefen underskrev i april 2009 Charter for flere kvinder i ledelse. Charteret er en aftale om at konkretisere arbejdet med at få flere kvindelige ledere i forsvaret. Charteret er udarbejdet i et samarbejde med offentlige og private virksomheder og er et led i regeringens arbejde for at få flere kvinder i ledelse. Det indeholder ikke bestemte mål eller metoder, der skal anvendes. Der kan således tages hensyn til den underskrivende virksomheds vilkår i fastsættelsen af, hvilke mål der tilstræbes at nå og hvordan.
2009	Undersøgelse om diskrimination af homoseksuelle	I 2009 blev et studie iværksat om forhold for homoseksuelle i forsvaret. Studiet konkluderede, at homoseksuelle generelt har det rigtig godt i forsvaret, og at der ikke er problemer med at være åben om at have en anden seksualitet.
2009-2011	Taking the lead.	Fra 2009 – 2011 har forsvaret deltaget i projektet Taking the Lead. Projektet 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.
2010-2014	Forsvarsforlig 2010-2014.	En prioritering af kvinder indgår i forsvarsforlig 2010-2014. Eksempelvis er det anført på side 13: "Forligspartierne er enige om, at forsvaret skal videreudvikle de nuværende initiativer for at sikre en højere procentandel af kvindelige ansatte". Derudover fremgår det, at "der fortsat skal være fokus på de kulturelle eller traditionsrelaterede forhold i forsvaret, der kan påvirke mulighederne for at rekruttere og fastholde kvindelige medarbejdere".
2010	Foreningen Nydansker.	I 2010 fik forsvaret medlemskab af Foreningen Nydansker.
2011	Forsvarskommandoens handlingsplan for ligebehandling 2011-2012.	I 2011 udkommer Forsvarskommandoens handlingsplan for ligebehandling 2011-2012. Planen indeholder 14 tiltag for henholdsvis kvinder og etniske minoriteter. Derudover

² Som statslig myndighed er Forsvarskommandoen og underlagte myndigheder forpligtet til at følge cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner. Forsvarskommandoen har som følge heraf etableret en samarbejdsstruktur for området, som består af et hovedsamarbejdsudvalg og en række underudvalg, hvoraf dette udgør Forsvarskommandoens Hovedsamarbejdsudvalgs underudvalg vedrørende Personelpolitik og Ligebehandling (UPERLIB). I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser om ligestilling og forebyggelse af direkte og indirekte forskelsbehandling er udvalget underlagt lovbekendtgørelse nr. 906 af 27. august 2006 om lige løn til mænd og kvinder, lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007 om ligestilling mellem mænd og kvinder samt lovbekendtgørelse nr. 626 af 29. september 1987 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv. I regi af UPERLIB drøftes udviklingen af forsvarrets personalepolitik, hvori forsvaret forholder sig til mangfoldighed. Dvs. at der udarbejdes oplæg til retningslinjer og politikker vedrørende udviklingen af en personalepolitik, som fremmer ligebehandling og mangfoldighed til godkendelse i Forsvarskommandoens Hovedsamarbejdsudvalg.



FORSVARET



		stedfæster og beskriver handlingsplanen forsvarets formelle tilgang til og måling af ligebehandling og mangfoldighed.
2011	Forsvarsministeriets mangfoldighedspolitik	Ultimo april 2011 offentliggjorde Forsvarsministeren Forsvarsministeriets mangfoldighedspolitik. Politikken er gældende for alle myndigheder under forsvarsministeriets område og indeholder 14 tiltag for kvinder i uniform og etniske minoriteter.
2011	MIA-prisen	<p>Den 6. april 2011 vandt forsvaret årets MIAPRIS. MIAPRISEN uddeles af Institut for Menneskerettigheder for forsvarets syn på og strukturerede arbejde med ligebehandling og mangfoldighed. MIAPRISEN er Danmarks eneste erhvervspris, der gives for at arbejde målrettet med ligebehandling og mangfoldighed i arbejdslivet.</p> <p>Vindere af MIAPRISEN udvælges af en uafhængig dommerkomité. Den er sammensat, så den repræsenterer både arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer og eksperter i ledelse og ligebehandlingslovgivningen. I komitéen sidder repræsentanter fra Dansk Industri, Dansk Erhverv, Personalestyrelsen, Landsorganisationen i Danmark, Beskæftigelsesministeriet, Kommunernes Landsforening og Ligebehandlingsudvalget.</p> <p>Dommerkomitéens egen begrundelse for at forsvaret skulle have MIAPRISEN, kan citeres som følgende: "Forsvaret har lavet en imponerende strategisk indsats for at systematisere og organisere en meget omfattende mangfoldighedsindsats. I en organisation med 22.000 ansatte er det nødvendigt at gå struktureret til værks, og det er forsvarets handlingsplan for mangfoldighed et meget inspirerende bevis på. Foruden en klar og tydelig holdning til mangfoldighed i personalepolitikken, er der også udarbejdet klare retningslinjer for chikane og diskrimination blandt forsvarets ansatte. Forsvaret har blandt andet haft stor succes med oprettelsen af en central rådgivning for diskriminerende adfærd".</p>
2012	Oprettelse af særlig internetside om mangfoldighed	Primo 2012 blev der oprettet en særlig side på www.forsvaret.dk om mangfoldighed, der beskriver forsvarets værdipolitik og indsats for området. Siden blev bl.a. oprettet på baggrund en lang række henvendelser fra medier, studerende mv. der ønskede mere information om forsvarets arbejde med og afspejling de værdipolitiske forhold om mangfoldighed, der knytter sig til forsvarets opgavegrundlag.
2012	Afsatte pladser til særlig motiverede kvinder	<p>I 2012 fik kvinder fortrinsret til 25 procent af pladserne som værnepligtig. Pladserne deles med unge mænd, der har trænet sig til en særlig god fysisk form.</p> <p>At sætte kvinderne forrest i den halvandet år lange kø til at</p>



FORSVARET



		<p>aftjene værnepligt frivilligt var resultatet af seneste forsvarsforlig. Heri besluttede forligspartierne – alle partier minus Enhedslisten – at særligt motiverede unge skal have fortrin til de 4.800 pladser til værnepligtige, der bliver til rådighed fra 2012. Det konkretiserede forsvaret til, at forsvaret skal søge at øge andelen af kvinder. Kvinder, der ikke er tvunget til at aftjene værnepligt, men skriver kontrakt frivilligt, anses som særligt motiverede.</p>
2012	Sex og Samfunds årlige kampagne	<p>Som det fremgår af Forsvarskommandoen handlingsplan indgår forsvarret aktivt i kommunikation af forsvarrets syn på og arbejde med mangfoldighed. Som led heri indgik forsvarrets tilgang til mangfoldighed og syn på forskellighed bl.a. i Sex og Samfunds undervisningsmateriale ifm. Sex og Samfunds medieomtalte landsdækkende årlige kampagne, Uge Sex, for gymnasie-, htx- og hhx-elever.</p>
2012	Præcisering af forsvarrets personelpolitik vedrørende ligebehandling	<p>I 2012 præciserede Forsvarskommandoen forsvarrets personelpolitik for forsvarrets myndigheder i tilfælde af en myndigheds ønske om arrangementer, hvor kvinder eller mænd fremstilles i forbindelse med seksuelt betonedede elementer, hvortil forsvarrets lokaliteter eller ressourcer ønskes anvendt.</p> <p>Skrivelsen blev fremsendt på baggrund af en række henvendelser fra myndigheder i forsvaret, hvorfra Forsvarskommandoen er blevet adspurgt om, hvorvidt der måtte afholdes arrangementer på forsvarrets lokaliteter for soldater, hvor kvinder blev fremstillet seksuelt. Hertil uddyber skrivelsen, at Forsvarskommandoen støtter, at forsvarrets myndigheder har mulighed for at afholde arrangementer på forsvarrets etableringer af underholdende karakter, der styrker sammenhold.</p> <p>Forsvarskommandoen blander sig ikke i, hvad forsvarrets ansatte arrangerer i privat regi. Men Forsvarskommandoen tillader ikke, at forsvarrets lokaliteter eller ressourcer anvendes til eller i forbindelse med arrangementer, hvor kvinder eller mænd i større eller mindre grad fremstilles seksuelt.</p>
2012	Oprettelse af formelle lokale mangfoldighedsfunktioner	<p>Forsvarskommandoen anmodede primo 2012 alle niveau II myndigheder om at oprette en lokal koordinerings- og implementeringsfunktion for mangfoldighed bestående af en eller flere personer. Formålet er, at hver myndighed fremadrettet har en formel central funktion i myndigheden for varetagelse af ligebehandling og mangfoldighed.</p>
2012	Iværksættelse af lokale handlingsplaner	<p>Som følge af Forsvarsministeriets mangfoldighedspolitik blev der i 2012 i forsvarrets niveau II myndigheder udarbejdet lokale handlingsplaner med fokus på kvinder og etniske minoriteter.</p>
2012	Nordic Center for Gender in Military operations (NCGM)	<p>I januar 2012 blev NCGM oprettet i Sverige. Centret arbejder med missionsforberedende træning og uddannelse i relation til FN resolution 1325 vedrørende køn. Sverige er torvholder for</p>



FORSVARET



		indsatsen, der foregår i overensstemmelse med Norge, Finland og Danmark som samarbejdspartnere.
2012	NORDEFKO (Nordic Defence Cooperation) arbejdsgruppe for mangfoldighed	I april 2012 blev der oprettet en arbejdsgruppe for mangfoldighed i regi af NORDEFKO. Arbejdsgruppen har til formål at videndele samt sikre samarbejde om relevante fælles nordiske emner relateret til mangfoldighed. Gruppen har repræsentanter fra hhv. Danmark, Norge, Sverige og Finland.
2012	Forsvaret deltager i Fastholdelseskaravanen	Fastholdelseskaravanen er et projekt under Ministeriet for Børn og Undervisning. Projektet har fokus på at få flere, især etniske minoritets unge, til at begynde på og gennemføre en erhvervsfaglig uddannelse.