



DET KONGELIGE
FORSVARSDPARTEMENT

St.meld. nr. 36

(2006–2007)

Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret

Innhold

1	Innledning	5	8	Tiltak for å øke kvinneandelen	19
2	Sammendrag	6	8.1	Opptak til Forsvarets skoler.....	19
3	Bakgrunn	7	8.1.1	Studieplasser reserveres spesielt for kvinner	19
4	Kvinner i Forsvaret	8	8.1.2	Revisjon av opptakskravene	19
4.1	Overordnet mål.....	8	8.1.3	Fleksible opptakskriterier til krigsskolene	19
4.2	Kvinneres inntog i Forsvaret.....	8	8.2	Etablering av en funksjon i Forsvaret som skal styrke arbeidet for høyere kvinneandel	20
4.3	Forventet effekt av innkalling til frivillig sesjon for kvinner.....	8	8.3	Lederutvikling og personlig utvikling.....	20
4.4	FNs Sikkerhetsrådsresolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet	8	8.4	Seleksjon til stillinger og utdanning ...	20
4.5	Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret	9	8.5	Forskning.....	21
4.6	Hvorfor trenger Forsvaret flere kvinner?.....	9	8.5.1	Forskning på årskull fra sesjon og fremover.....	21
5	Behov for mangfold i Forsvaret	11	8.5.2	Forskning på kultur og holdninger	21
5.1	Mangfold i organisasjoner	11	8.6	Holdningsskapende arbeid	21
5.2	Handlingsplan for holdninger, etikk og ledelse.....	11	8.6.1	Bevisstgjøring i forhold til behovet for økt mangfold	21
5.3	Nåsituasjonen.....	11	8.6.2	Forankring hos Forsvarets ledere.....	22
5.4	Mindretallsproblematikk	13	8.6.3	Retningslinjer for akseptabel opptreden	22
5.5	Utvelgelse og kvotering	13	8.7	Andre tiltak	22
5.5.1	Lovgivning.....	13	8.7.1	Informasjon om Forsvaret som utdanningsinstitusjon og arbeidsplass	22
5.5.2	Mulighetene for økt bruk av kvotering.....	13	8.7.2	Evaluering av innkalling til frivillig sesjon for kvinner	23
6	Vurdering av dagens situasjon og iverksatte tiltak	15	8.7.3	Undertegning av villighetserklæring ..	23
7	Verneplikt	17	8.7.4	Familiepolitikk.....	23
7.1	Kjønnsnøytral sesjonsplikt	17	8.7.5	Fleksible ordninger ved graviditet og svangerskapspermisjon	23
7.2	Kjønnsnøytral verneplikt	18	8.8	Oppsummering av tiltak	23
7.3	Videre vurdering av kjønnsnøytral sesjonsplikt og verneplikt.....	18	9	Økonomiske og administrative konsekvenser	25



DET KONGELIGE
FORSVARSDPARTEMENT

St.meld. nr. 36

(2006–2007)

Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret

*Tilråding fra Forsvarsdepartementet av 29. juni 2007,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Stoltenberg II)*

1 Innledning

Regjeringen vil ha et moderne og fleksibelt forsvar som kan håndtere et bredt spekter av oppgaver. Større mangfold i organisasjonen, herunder en bedre balanse mellom kjønnene, vil gjøre Forsvaret enda bedre i stand til å møte de sikkerhetsutfordringene vi står overfor, nasjonalt og internasjonalt. Det er også et tegn på et likestilt samfunn at både kvinner og menn er representert på alle nivåer og alle områder av arbeidslivet. Dette innebærer at kvinner skal ha muligheten til å delta i alle samfunnets maktarenaer. Forsvaret skal i denne sammenheng ikke være noe unntak.

I dag har Forsvaret en kvinneandel på syv prosent blant befal og vervede, og en andel på ca. fem prosent blant de som avtjener førstegangstjenesten. Dette er for lavt. Den lave kvinneandelen er ikke i pakt med det samfunnet Forsvaret er en del av, og den er heller ikke i samsvar med regjeringens likestillingspolitikk, slik den er nedfelt i Soria Moria-erklæringen. Den lave kvinneandelen medfører at Forsvaret ikke i tilstrekkelig grad nyttiggjør seg den kompetanse og de ressurser kvinner kan tilføre organisasjonen.

For at Forsvaret skal være mer i pakt med tiden og oppfylle politiske målsetninger innen

likestilling, må også kvinneandelen økes på alle områder innenfor sektoren. Det er derfor regjeringens målsetting å øke kvinneandelen blant både vernepliktige, befal og vervede. Utfordringen med å øke kvinneandelen er tredelt. Det må rekrutteres flere kvinner, kvinnene må bli værende i organisasjonen og det må bli flere kvinner i ledende stillinger i Forsvaret.

Regjeringen vil sette ytterligere kraft bak oppfølgingen av allerede iverksatte tiltak for å øke kvinneandelen blant militært personell i Forsvaret, samt iverksette nye tiltak. I 2006 opprettet forsvarsministeren *Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret*, som i sin rapport har kommet med forslag til en rekke tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret.

Regjeringen legger med dette frem en stortingsmelding om økt rekruttering av kvinner til Forsvaret. Meldingen fremmer tiltak for både å rekruttere og beholde flere kvinner i militære stillinger, samt få flere kvinner i lederstillinger i Forsvaret.

Flere av tiltakene som *Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret* har foreslått, er inkludert i meldingen.

2 Sammendrag

I kapittel 3 beskrives bakgrunnen for denne meldingen, og tidligere uttalte politiske mål om å øke kvinneandelen i Forsvaret. I Innst. S. nr. 234 (2003-2004) uttaler Stortinget at det må være en målsetting å ha 15 prosent kvinner i Forsvaret i løpet av langtidsperioden 2005-2008. Samtidig sluttet Stortinget seg til å innkalle kvinner til frivillig sesjon.

I kapittel 4 beskrives det overordnede målet om at begge kjønn skal være likt representert på alle nivåer i Forsvaret. Det gis et kort historisk oversikt over kvinners inntog i Forsvaret samt forventet effekt av innkalling til frivillig sesjon for kvinner. Begrunnelsen for hvorfor Forsvaret trenger flere kvinner kan oppsummeres i tre hovedaspekter, rettighets- og legitimitetsaspektet, nytteaspektet og mangfold.

I kapittel 5 blir begrepet mangfold i denne sammenhengen i hovedsak knyttet til en jevnere fordeling av kvinner og menn i Forsvaret. Erfaringstall fra 2005 og 2006 viser at det er i underkant av fem prosent kvinner som gjennomfører førstegangstjenesten. Andelen kvinner som ble tatt opp på Forsvarets skoler var på 15, 10 og 13 prosent på henholdsvis befalsskolene, krigsskolene og stabsskolen. Ved utgangen av 2006 var kvinneandelen blant befal og vervede på totalt syv prosent i hele forsvarssektoren. Det er på de laveste gradsnivåene og blant vervede at kvinneandelen er høyest, mens det er liten kvinneandel på midlere og høyere gradsnivå. Regjeringen vil fortsatt legge moderat kjønnskvolterering til grunn for å få flere kvinner inn i Forsvaret, men vil bruke det mer aktivt på alle nivåer.

Kapittel 6 gir en nærmere beskrivelse av hvilke tiltak som allerede er iverksatt for å øke kvinneandelen, og forventet effekt av disse tiltakene.

I kapittel 7 beskrives gjeldende praktisering av allmenn verneplikt. Her blir det også varslet en nærmere drøfting av spørsmålet om kjønnsnøytral sesjonsplikt og kjønnsnøytral verneplikt basert på erfaringene med innkalling til frivillig sesjon for kvinner.

I kapittel 8 presenteres regjeringens forslag til tiltak for å øke kvinneandelen. Et av tiltakene er å

reservere 25 prosent av studieplassene ved krigsskolene og stabsskolen for kvalifiserte kvinner. Samtidig skal opptakskravene til Forsvarets skoler, og den innbyrdes vektleggingen av disse, vurderes opp mot fremtidens krav til befalet. I tillegg vurderes det mer fleksible rekrutteringsordninger for krigsskolene. Det foreslås å etablere en funksjon som skal styrke og sette kraft bak tiltakene for økt kvinneandel i Forsvaret, samt ivareta likestilling som et prioritert område. For å beholde kvinner, og få flere kvinner i lederstillinger i Forsvaret, vil program for lederutvikling og personlig utvikling tilbys kvinnelig befal. Kravene til militære stillinger skal revideres for å skape større fleksibilitet ved ansettelser og bidra til at personell med utradisjonelt utdanningsløp og erfaringsbakgrunn i større grad blir vurdert som aktuelle kandidater.

For å kunne treffe målrettede tiltak for å rekruttere både kvinner og menn til tjeneste i Forsvaret, vil det bli iverksatt forskning som en fortløpende oppfølging av kommende årskull fra de blir innrullert og flere år frem i tid.

Det vil også bli iverksatt forskning på kultur og holdninger i Forsvaret for å avdekke hvilke holdninger som er rådende mellom kvinner og menn. På denne måten vil man få bedre kunnskap om hvorvidt den militære kulturen ivaretar kvinner som ansatte og ledere. Det er avgjørende at ansatte og ledere forstår verdien av mangfold og lar det prege handlinger i det daglige. Forsvaret skal på en systematisk måte sørge for at alle ansatte får ta del i en bevisstgjørings- og utdanningsprosess knyttet til holdninger om mangfold. Ledere har et ansvar for at det blir oppmuntret til engasjement rundt mangfold og likestilling, og arbeid for likestilling skal være en del av enhver leders måloppnåelse og gi positiv uttelling ved søknad på nye stillinger. Økende mangfold innebærer også et behov for klare og uttalte normer for personellens atferd, og det skal derfor utarbeides retningslinjer for hva som er akseptabel oppførelse i arbeidsmiljøet.

I kapittel 9 redegjøres det for de økonomiske og administrative konsekvenser av de tiltak som foreslås i meldingen.

3 Bakgrunn

Fra slutten av 1980-årene har det vært et uttalt politisk mål å øke kvinneandelen blant befal og vervede i Forsvaret, uten at tiltakene som har vært iverksatt har resultert i den ønskede effekten. Forsvarssjefens årsrapport for 2006 viser at i militære stillinger er kjønnsbalansen skjev på alle nivåer. Det er derfor behov for å sette ytterligere fokus på oppfølging av allerede iverksatte tiltak. Det er i tillegg nødvendig å vurdere nye tiltak for å øke kvinneandelen blant militært personell i Forsvaret, som kan gi en reell effekt på kort og lang sikt.

Måltallet for kvinneandelen i Forsvaret har variert. I Innst. S. nr. 234 (2003-2004) uttaler Stortinget at det må være en målsetting å ha 15 prosent kvinner i Forsvaret i løpet av langtidsperioden 2005-2008.

Det er iverksatt en rekke tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret. Det mest omfattende tiltaket er innkalling av kvinner til frivillig sesjon, som Stortinget sluttet seg til ved behandlingen av

Innst. S. nr. 234 (2003-2004). Regjeringen la til rette for gjennomføringen av dette ved Ot.prp. nr. 32 (2005-2006) Om lov om endring i lov 17. juli 1953 nr. 29 om verneplikt (innhenting av nødvendige opplysninger om kvinner). De første innkallingene til den kvinnelige delen av 1989-årskullet ble sendt ut høsten 2006. I februar 2007 møtte kvinner til frivillig sesjon for første gang etter at ordningen ble iverksatt.

I meldingen er det satt fokus på militære stillinger, herunder vernepliktige, vervede, befaleselever, avdelingsbefal og yrkesbefal i hele forsvarssektoren inkludert i Forsvarsdepartementet. Meldingen omhandler ikke kvinner i sivile stillinger i forsvarssektoren. Pr. desember 2006 utgjorde sivilt ansatt personell ca. en tredjedel av totalt antall ansatte i Forsvarets militære organisasjon. Blant sivilt ansatte er det ca. 30 prosent kvinner. Det er også viktig å sørge for rekrutteringen av sivile, og at vi har kvinner i sivile lederstillinger.

4 Kvinner i Forsvaret

4.1 Overordnet mål

Det overordnede målet er at begge kjønn skal være likt representert på alle nivåer i Forsvaret. Det vil nødvendigvis ta lang tid før Forsvaret har en kjønnsbalansert sammensetning i alle personellkategoriene. Det er imidlertid ingen formelle hindringer som tilsier at Forsvaret ikke skal kunne nå en målsetning om lik representasjon av kvinner og menn i organisasjonen. Et realistisk mål for kvinneandelen i Forsvaret er at det er minimum 20 prosent kvinner blant befal og vervede innen 2020.

4.2 Kvinners inntog i Forsvaret

I 1976 vedtok Stortinget at kvinner skulle få tilgang til å tjenestegjøre i militære stillinger. Ordningen skulle være begrenset til funksjoner og avdelinger av ikke-stridende karakter. Befalsutdanningen ble åpnet for kvinner i 1977, og 255 kvinner søkte dette året om slik utdanning. Kvinners adgang til å avtjene førstegangstjeneste på lik linje med menn ble gitt i 1983. Full yrkesmessig likestilling mellom kvinner og menn i Forsvaret, også i stridende stillinger, ble vedtatt av Stortinget i 1984 og iverksatt i 1985. Politiske vedtak har med andre ord vært en viktig drivkraft for å fremme kvinners inntog i Forsvaret.

I 1995 lanserte Forsvarsdepartementet «Handlingsplan for rekruttering av kvinner». For å følge opp departementets intensjoner, ble «Forsvarssjefens satsningsplan for rekruttering av kvinner til Forsvaret» utarbeidet i 1996. I år 2000 ble «Handlingsplan for økt kvinneandel» utgitt av Forsvarets overkommando. I forbindelse med iverksetting av Stortingets vedtak, jf. Innst. S. nr. 234 (2003-2004) til St.prp. nr. 42 (2003-2004), fastsatte Forsvarsdepartementet et strategisk mål om at kvinneandelen skulle øke til 15 prosent totalt, og 25 prosent ved befalsskolene, innen 2008.

For at målet om 25 prosent kvinner ved Forsvarets skoler skal nås, forutsetter dette at antallet kvinner inne til førstegangstjeneste økes gradvis de kommende årene.

4.3 Forventet effekt av innkalling til frivillig sesjon for kvinner

Stortinget har besluttet å innføre ordningen med innkalling til frivillig sesjon for kvinner, jf. Innst. S. nr. 234 (2003-2004) til St.prp. nr. 42 (2003-2004). For å bidra til at kvinner og menn får tilnærmet like muligheter til informasjon om Forsvaret generelt og utdanningsordningene spesielt, vil kvinner bli kontaktet av Forsvaret på samme måte som den mannlige delen av befolkningen.

Høsten 2006 ble de første innkallingene til frivillig sesjon for kvinner sendt ut til 1989-årskullet. Pr. juni 2007 hadde ca. 7 000 kvinner fra dette årskullet takket ja til å møte på sesjon. Det er forventet at innkalling til frivillig sesjon for kvinner vil gi en økning i antall kvinner som gjennomfører førstegangstjenesten fra høsten 2008.

Ettersom førstegangstjenesten i all hovedsak er inngangsporten til utdanning i Forsvaret, forventes en økning i antall kvinnelige befalsskoleelever fra og med høsten 2009. Dette innebærer at en økning i andelen kvinner blant avdelingsbefal tidligst kan forventes fra og med 2011.

4.4 FNs Sikkerhetsrådsresolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet

Gjennom *FNs Sikkerhetsrådsresolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet* har Norge blant annet forpliktet seg til å øke kvinneandelen i sine internasjonale styrkebidrag. En økt kvinneandel vil gjøre styrkene bedre i stand til å komme i kontakt med hele sivilbefolkningen, deriblant bidra til å etablere et samarbeid med kvinner og kvinneorganisasjoner i operasjonsområdene. Ettersom krig og konflikter rammer kvinner på andre måter enn menn, er det behov for å sette fokus på kvinners spesielle behov for beskyttelse. Regjeringen utarbeidet i 2006 en egen handlingsplan for å imøtekomme forpliktelsene i Resolusjon 1325. Å øke kvinneandelen i Forsvaret er et prioritert tiltak. Forsvarets mål om en kvinneandel ved befalsskolene på minimum 25 prosent, og innkal-

ling av kvinner til frivillig sesjon er viktige tiltak i den forbindelse.

4.5 Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret

I desember 2006 opprettet forsvarsministeren *Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret*, som skulle komme med forslag til tiltak for å øke kvinneandelen i militære stillinger. Oberst Britt Brestrup ledet utvalget som var sammensatt av representanter fra Barne- og likestillingsdepartementet, Senter for kvinne- og kjønnsforskning, Kvinners frivillige beredskap, representanter fra de militære og sivile arbeidstakerorganisasjonene i tillegg til representanter fra Forsvaret.

Utvalget leverte sin rapport med forslag til tiltak 30. mars 2007. I utvalgets rapport ble det lagt frem forslag til tiltak for å øke rekrutteringen av kvinner til Forsvaret, tiltak for å beholde flere kvinner og tiltak for å få flere kvinner i ledende stillinger i Forsvaret. De viktigste tiltakene er: evaluering av og forskning på frivillig sesjon for kvinner, etikk- og holdningsskapende tiltak, helhetlige lederutviklingsprogram for kvinner og etablering av en egen enhet for å følge opp arbeidet med likestilling i Forsvaret. Flere av de sentrale tiltakene, som er foreslått av utvalget, er inkludert i denne meldingen.

4.6 Hvorfor trenger Forsvaret flere kvinner?

I Soria Moria-erklæringen fastslås det at det er et politisk mål å bidra til en jevnere kjønns sammensetning i de ulike sektorene i arbeidslivet. Som offentlig etat er det viktig at Forsvaret gir både kvinner og menn like rettigheter og muligheter til utdanning og karriere. En økt kvinneandel i Forsvaret kan også fungere som et bidrag til en jevnere kjønns sammensetning i det norske arbeidslivet generelt. Som offentlig etat er Forsvaret pålagt å følge opp overordnede politiske målsetninger når det gjelder å øke kvinneandelen i en mannsdominert sektor.

I et demokratisk og likestilt samfunn må begge kjønn være representert i de væpnede styrkene for at disse skal ha tilstrekkelig legitimitet i befolkningen. En forutsetning for at Forsvaret også i fremtiden skal ha legitimitet, er at Forsvaret utvikler seg i takt med samfunnet for øvrig. For å oppnå dette må Forsvaret i større grad

utgjøre et representativt utvalg av den norske befolkningen enn hva tilfellet er i dag.

Forsvaret har i dag også mer krevende og komplekse oppgaver enn for bare få år siden. Det stilles høye krav til befal og soldater. Det er viktig at Forsvaret kan trekke på den kompetansen som finnes i det norske samfunnet, både blant kvinner og menn. Skal Forsvaret kunne løse sine oppgaver både nasjonalt og internasjonalt, er det blant annet nødvendig med bedre balanse mellom kjønnene i organisasjonen. Forventninger som ofte er knyttet til kjønnene, bidrar til at det å være kvinne eller mann er en kompetanse i seg selv. Den nye soldatrollen i fredsoperasjoner krever eksempelvis både operative ferdigheter, samt gode sosiale og relasjonsmessige evner for blant annet å skape tillit hos lokalbefolkningen i operasjonsområdet.

I en organisasjon som i hovedsak består av mennesker av samme kjønn, er det trolig at dette kjønnnet har størst påvirkning på kulturen og på vedlikeholdet av den (Rapport fra utvalget for økt kvinneandel i Forsvaret, 2007). Det er derfor naturlig å forvente at viktige elementer i kulturen i Forsvaret som normer, verdier, holdninger og atferd bærer preg av at organisasjonen domineres av menn. Mangfold blant menneskene i en organisasjon er i mange sammenhenger en forutsetning for at organisasjonen skal kunne tilpasses endringer i rammebetingelsene. Enkeltindividets atferd og samhandlingen mellom de ansatte bidrar til å utvikle og vedlikeholde organisasjonskulturen. Mangfold og intern kultur er derfor viktige faktorer for organisasjonens evne til å løse oppgaver.

Forsvaret er en kompleks kompetanseorganisasjon som skal kunne operere i uforutsigbare situasjoner både nasjonalt og internasjonalt. Forsvaret trenger derfor et bredt spekter av mennesker med ulik bakgrunn og kompetanse for å kunne fylle sin rolle og funksjon på en god måte. Det er dermed viktig å rekruttere mennesker fra ulike miljøer med forskjellige erfaringer. For å sikre at Forsvaret har nok kvalifisert personell til å løse dagens og fremtidens utfordringer, er det behov for å rekruttere fra hele befolkningen, og ikke bare fra den ene halvparten. Økt integrering av kvinner vil være et viktig ledd i arbeidet med å endre Forsvaret og tilpasse det til et moderne samfunn.

FNs Sikkerhetsrådsresolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet, påpeker blant annet at krig og konflikter rammer kvinner og menn på ulikt vis. Det er derfor viktig at kjønnsaspektet vurderes i forbindelse med planlegging og gjennomføring av militære operasjoner. Kvinner som

er ofre for krig og konflikter har spesielle behov for beskyttelse. Samtidig er kvinner viktige aktører i konfliktløsning og fredsbygging. For at kvinner og kvinneorganisasjoner skal bli inkludert i løsningen av konflikter og arbeidet for varig fred, er det viktig at kvinner inngår på alle nivåer i internasjonale operasjoner. Det er også viktig at både kvinner og menn har kunnskap om hvordan kjønnsperspektivet ivaretas i operasjoner.

En større kvinneandel i internasjonale operasjoner vil kunne bidra til økt tilgang til informasjon om lokale forhold og spesielle utfordringer som kan være viktige for oppdraget. Ulike religiøse og kulturelle forhold kan sette begrensninger når det gjelder hvordan internasjonale styrker kan opptre ovenfor kvinner i lokalbefolkningen. Våre styrker må ha kunnskap om lokal kultur og religion slik at de kan respektere og ta hensyn til de normene som gjelder blant lokalbefolkningen i operasjonsområdet. Dette vil bidra til økt sikkerhet for styrkene.

I internasjonale oppdrag skal en norsk, militær styrke også være et speilbilde av vårt eget demokratiske samfunn. En god kjønnsbalanse på alle nivåer i våre styrker vil vise likeverd og likestilling i praksis.

Totalt sett kan begrunnelsen for hvorfor Forsvaret trenger flere kvinner oppsummeres i tre

hovedaspekter: et rettighets- og legitimitetsaspekt, et nytteaspekt og mangfold:

- *Rettighets- og legitimitetsaspektet* tilsier at både kvinner og menn i størst mulig grad bør ha like rettigheter og plikter i det norske samfunnet. Forsvaret har en særstilling når det gjelder maktutøvelse. Når forsvarsmakten tas i bruk skal begge kjønn ha innflytelse på hvordan makten utøves. Verken kvinner eller menn skal utelukkes i denne sammenheng.
- *Nytteaspektet* tilsier at Forsvaret i større grad bør rekruttere mennesker fra hele befolkningen for å sikre personell med riktige verdier og erfaringer. Slik kan Forsvaret sikre at både dagens og fremtidens komplekse oppgaver løses på en god måte. Blant annet er det nødvendig å ha med kvinner i internasjonale operasjoner, slik at militære avdelinger som skal støtte eller sikre samfunnsbyggende virksomhet, faktisk er i stand til å kommunisere med hele befolkningen.
- *Mangfold* i personellsammensetningen vil bidra til at Forsvaret utvikler verdier, holdninger og atferd som gjør at organisasjonen i større grad kan tilpasses endringer i oppgaver og funksjoner. Et større mangfold vil gjøre Forsvaret til en mer tilpasningsdyktig og fleksibel organisasjon.

5 Behov for mangfold i Forsvaret

5.1 Mangfold i organisasjoner

Begrepet mangfold i organisasjoner kan blant annet forstås som organisasjoner med stor bredde i sammensetningen av personellet. Dette omfatter blant annet kjønn, seksuell legning, etnisk bakgrunn og alder. For å løse oppgavene på en god måte, er det viktig med team som er sammensatt av personell med forskjellig bakgrunn og erfaringer. For Forsvaret innebærer dette blant annet at begge kjønn skal være godt representert, og at personell med annen kulturell bakgrunn enn den etnisk norske, utgjør en representativ andel. For å bidra til mangfold i Forsvaret, er det også viktig med variert kompetanse som følge av ulik utdanning, erfaringer og livsløp.

Både likheter og ulikheter er en forutsetning for at en organisasjon skal kunne fungere godt og tilpasses nye rammebetingelser. Enkeltindividets kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner vil prege samhandlingen mellom menneskene og derigjennom kulturen. I økt mangfold ligger det trolig et potensial for større variasjon i perspektiver på hvordan oppgaver løses og utfordringer håndteres.

I denne meldingen vil begrepet mangfold i hovedsak være knyttet til en jevnere fordeling av kvinner og menn i Forsvaret.

5.2 Handlingsplan for holdninger, etikk og ledelse

Forsvarsdepartementet iverksatte i september 2006 *Handlingsplan for forsvarssektoren - Holdninger, etikk og ledelse*. Handlingsplanen skal bevisstgjøre ledere, ansatte og vernepliktige til å håndtere utfordringer knyttet til etikk og holdninger. Planen skal bidra til at personellet får tilstrekkelig kunnskap til å ta gode beslutninger, samt styrke den enkeltes holdninger til det å være en ansvarsbevisst medarbeider. Holdninger til mangfold og kvinner i Forsvaret er ett av områdene som fokuseres i handlingsplanen.

5.3 Nåsituasjonen

Pr. juni 2007 hadde totalt 7 123 kvinner takket ja til å møte på sesjon. 2 293 kvinner har så langt møtt frem, og av disse er 2 133 klassifisert som tjenestedyktige og kan bli kalt inn til førstegangstjeneste.

Frem til og med 2006 måtte kvinner som ønsket å gjennomføre førstegangstjeneste selv ta kontakt med Forsvaret for å bli innkalt til tjeneste. Tabell 5.1 viser at i 2005 var det totalt 537 kvinner som, etter eget ønske, ble innkalt til førstegangstjeneste. Av disse var det 370 som møtte. Etter endt innrykk var 360 klar til tjeneste. 305 kvinner fullførte førstegangstjenesten. Dette gir en kvin-

Tabell 5.1 Kvinneandel i førstegangstjenesten

	Totalt antall	Herav antall kvinner	Andel kvinner
Innkalt til førstegangstjeneste i 2005	19 898	537	2,7 %
Møtt til førstegangstjeneste i 2005	9 810	370	3,8 %
1. utdanningsdag i 2005	7 930	360	4,5 %
Fullført førstegangstjeneste i 2006	6 579	305	4,6 %
Innkalt til førstegangstjeneste i 2006	24 429	908	3,7 %
Møtt til førstegangstjeneste i 2006	12 119	501	4,1 %
1. utdanningsdag i 2006	10 025	491	4,9 %

Tabell 5.2 Søknader og opptak til Forsvarets skoler 2006

	Antall søknader	Herav antall kvinner	Andel kvinner	Antall tatt opp	Herav antall kvinner	Andel kvinner
Befalsskole	1936	428	22 %	453	70	15 %
Krigsskole	382	42	11 %	117	12	10 %
Stabsskole	319	23	7 %	54	7	13 %

neandel på 4,6 prosent. Sammenlignet med det totale antallet som gjennomførte førstegangstjenesten, er frafallet under tjenesten like stort blant menn som blant kvinner.

I 2006 fikk 908 kvinner innkalling til førstegangstjeneste etter å ha tatt kontakt med Forsvaret. 501 møtte til tjeneste. Etter innrykket kunne 491 kvinner begynne sin militærtjeneste. Dette tilsvarer en kvinneandel på 4,9 prosent.

Det er forventet at andelen kvinner som gjennomfører førstegangstjeneste vil øke etter at ordningen med innkalling til frivillig sesjon for kvinner er iverksatt.

Tabell 5.2 viser antall søkere og opptak til Forsvarets skoler. I 2006 var det relativt sett flere kvinner som søkte seg til utdanning i Forsvaret enn den andelen som ble tatt opp som elever ved befalsskolene og krigsskolene. Henholdsvis 22 prosent og 11 prosent av søkerne til befalsskolene og krigsskolene var kvinner, mens kvinneandelen etter opptaket til disse skolene var henholdsvis 15 prosent og ti prosent. Av søkerne til stabsskolen var kvinneandelen syv prosent. Etter opptaket var kvinneandelen 13 prosent.

Tallene for befalsskolene er basert på felles opptak og seleksjon høsten 2006 for Forsvarets ingeniørhøyskole, Forsvarets tekniske befalsskole, Forsvarets militærpolitiskole, Heimevernets befalsskole, Hærens befalsskole, Luftforsvarets befalsskole og Befalsskolen i etterretning og språk. Tall for Befalsskolen for Sjøforsvaret samt opptak til befalsutdanning utenom felles opptak og seleksjon er ikke inkludert.

Tabell 5.3 viser totalt antall befal fordelt på gradsnivåene, befalselever i praksisår og vervede i hele forsvarssektoren pr. 31. desember 2006. Kvinneandelen er totalt syv prosent. Det er på de laveste gradsnivåene og blant vervede at kvinneandelen er høyest, mens det er en liten kvinneandel på de midlere og høyere gradsnivåene.

Som det fremgår av tabellen var det ved utgangen av 2006 to kvinnelige oberster, og to kvinner med graden flaggkommandør. I juni 2007 ble en av de kvinnelige oberstene utnevnt til brigader.

Det siste året har kvinneandelen blant befal og vervede i internasjonale operasjoner variert fra seks til tolv prosent. Det er store variasjoner i

Tabell 5.3 Befal fordelt på gradsnivå pr. 31. desember 2006

Grad	Totalt antall befal	Herav antall kvinner	Andel kvinner
General/admiral	1	-	0,0 %
Generalløytnant/viseadmiral	5	-	0,0 %
Generalmajor/kontreadmiral	23	-	0,0 %
Brigader/flaggkommandør	48	2	4,2 %
Oberst/kommandør	185	2	1,1 %
Oberstløytnant/kommandørkaptein	887	26	2,9 %
Major/orlogskaptein	1 950	120	6,2 %
Kaptein/kapteinløytnant/rittmeister	2 449	145	5,9 %
Løytnant	2 011	185	9,2 %
Fenrik	1 499	151	10,1 %
Sersjant	322	29	9,0 %
Befalselever i praksisår	376	23	6,1 %
Vervede	863	65	7,5 %
Totalt	10 619	748	7,0 %

kvinneandelen ved de ulike avdelingene i Forsvaret. Kvinneandelen i internasjonale operasjoner vil derfor være avhengig av hvilke avdelinger som sendes ut.

5.4 Mindretallsproblematikk

Når en gruppe individer er sterkt overrepresentert i en organisasjon, viser studier at dette får konsekvenser for hvordan den underrepresenterte gruppen oppfattes (Kanter, 1993). Majoriteten vil ofte oppfatte individene fra de underrepresenterte gruppene som «symboler» for sin gruppe, og ikke som enkeltpersoner med sine egne individuelle egenskaper og evner.

Det som karakteriserer underrepresenterte grupper i en slik situasjon, er blant annet at de er svært synlige som annerledes, blir lett stereotypisert og ofte ikke integrert i fellesskapet. De underrepresenterte vil ofte ha større vansker med å oppnå faglig troverdighet og anerkjennelse enn de som tilhører majoriteten.

Situasjonen synes å endre seg når den underrepresenterte gruppen utgjør mer enn 20 prosent. De forblir et mindretall, men får muligheten til å påvirke kulturen i større grad.

5.5 Utvelgelse og kvotering

Det synes å være behov for økt kunnskap om kvotering. *Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret* har besøkt flere militære avdelinger. Gjennom sine besøk har utvalget erfart at det er flere misforståelser knyttet til kvotering og bruken av dette virkemiddelet. Kvotering blir av mange oppfattet som negativt og likestilles ofte med forbigåelser ved tilsetninger.

Forsvarsdepartementet vil understreke at moderat kvotering innebærer at det underrepresenterte kjønn foretrekkes når vedkommende er like godt, eller tilnærmet like godt, kvalifisert som det overrepresenterte kjønn.

5.5.1 Lovgivning

Likestillingsloven (Lov av 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene m.v.) ble vedtatt i 1978, og trådte i kraft 1. januar 1979. Det er gitt utfyllende bestemmelser i forskrift på deler av lovens område, blant annet i forhold til anledning til positive tiltak. Formålet med loven er å fremme likestilling mellom kjønnene, og spesielt sikre kvin-

ners deltakelse i samfunnet. Loven omfatter alle samfunnsområder, men det er likevel gjort unntak for interne forhold i trossamfunn.

Loven tillater positiv særbehandling for å fremme likestilling, og da særlig med sikte på å fremme kvinners stilling. Gjennom en lovendring i 1995 ble det også innført hjemmel for positiv særbehandling av menn. Det er i tillegg tatt inn en egen bestemmelse om kjønnsrepresentasjon i styrer, råd og utvalg m.v.

Likestillingsloven pålegger alle virksomheter å arbeide aktivt for likestilling mellom kjønnene innenfor eget virksomhetsområde. Forsvaret er, i likhet med øvrige virksomheter, omfattet av likestillingsloven, og har plikt til å fremme likestilling mellom kjønnene.

5.5.2 Mulighetene for økt bruk av kvotering

Kvotering er en positiv særbehandling som benyttes for å utjevne en skjev kjønnsbalanse, motvirke diskriminering og fremme mangfold. Det er i hovedsak tre typer kvotering: fortrinnsrettsordninger, opprykksordninger og minimumsrepresentasjon.

Ved ansettelser i stat og kommune og ved opp- tak til noen utdanninger, er tiltak for positiv særbehandling utformet som rene fortrinnsordninger. Ordningene er gjerne formulert som en regel om at søkere av det underrepresenterte kjønn skal foretrekkes ved tilnærmet like kvalifikasjoner, eller når to søkere står kvalifikasjonsmessig likt, for eksempel like mange poeng til utdanning. Ordningen er direkte tilpasset prinsippet om likebehandling. Når det er tvil om hvem som er best kvalifisert, skal tvilen gå i favør av kvinnelige søkere på mannsdominerte områder og stillinger. Omvendt skal menn kvoteres på kvinnedominerte områder og stillinger. Dette skal bidra til å gi likestillingen legitimitet.

Opprykksordninger innebærer at søkere av det underrepresenterte kjønn forbedrer sine tildelingssjanser ved at de direkte forflyttes oppover i en ellers gitt rangering. På utdanningsområder vil ordningen gjerne anvendes som en tildeling av tilleggspoeng, eller som øremerking av studieplasser. Denne formen for positiv særbehandling er rettet inn mot å øke muligheten for kvinnelige søkere til mannsdominerte områder og vice versa.

Regler om minimumsrepresentasjon stiller direkte krav om kjønnsbalanse i form av kvoter. Forskrift av 2. februar 1996 nr. 110 om representasjon av begge kjønn i statlige utvalg, styrer, råd, delegasjoner m.v. – regler om håndheving og rap-

portering, stiller krav til at hvert kjønn skal være representert med minimum 40 prosent. Dette er i dag den eneste formen for kvotering som er lovregulert.

Hovedavtalen for arbeidstakere i staten regulerer rammen for kjønnskvoltering. Dersom det er flere søkere med tilnærmet like kvalifikasjoner til

en stilling, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppen foretrekkes. Regjeringen vil fortsatt legge moderat kjønnskvoltering til grunn for å få flere kvinner inn i Forsvaret, men vil bruke virkemiddelet mer aktivt på alle nivåer.

6 Vurdering av dagens situasjon og iverksatte tiltak

Det er iverksatt en rekke tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret. Markedsførings- og profileringstiltak er utarbeidet spesielt for å motivere kvinner til å søke seg til Forsvaret. I så stor grad som mulig er det brukt kvinnelige rekrutteringsoffiserer ved skolebesøk og på utdanningsmesser. Kvinner som viser interesse for Forsvaret får vanligvis ytterligere informasjon via mobiltelefon og e-post for å motiveres til tjeneste i Forsvaret. Det er også blitt gjennomført flere «jentecamper», der unge kvinner blir invitert til en helg hvor de får oppleve hva Forsvaret kan tilby som arbeidsgiver.

Innkalling til frivillig sesjon for kvinner vil sannsynligvis resultere i en høyere kvinneandel blant dem som kalles inn til førstegangstjeneste. Forsvaret vil ved innkalling til førstegangstjeneste legge til rette for at flere kvinner tjenestegjør i samme avdeling. Tiltaket kan skape mulighet for et fellesskap mellom kvinnene, som kan medvirke til at flere fullfører førstegangstjenesten. Det er også forventet at tiltaket vil motivere til videre tjeneste i Forsvaret.

Alle Forsvarets sjefer har fått ansvar for å rekruttere kvinner til sine respektive avdelinger. Dette ansvaret er også presisert i regjeringens handlingsplan for gjennomføring av FNs Sikkerhetsrådsresolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet. I 2006 fikk samtlige sjefer pålegg om å gjennomføre en analyse for hvordan kvinneandelen skulle økes. Disse sjefene har også fått i oppdrag å identifisere nødvendige tilretteleggingstiltak for å ta imot flere kvinner. Dessuten blir ivaretagelse av begge kjønns behov når det gjelder utstyr og bofasiliteter tillagt den enkelte sjef, som skal iverksette tiltak umiddelbart og med jevnlig oppfølging.

I 2006 ble det startet et arbeid med mer helhetlig planlegging av tjenestemønster og utdanning i Forsvaret. Målet er å kartlegge både kvinnelige og mannlige lederkandidater og følge disse opp med karriere- og motivasjonssamtaler. For å motivere kvinner til å påta seg lederoppgaver, er det også utviklet egne lederutviklingsprogrammer for kvinner i både militære og sivile stillinger. Flere av Forsvarets avdelinger har innført slutt-samtaler for å få kunnskap om hvorfor medarbei-

dere ønsker å slutte. Det er en målsetting å gjennomføre slike samtaler mer systematisk for å kartlegge hvilke faktorer som er utslagsgivende for en slik avgjørelse.

Forsvarssjefens råd i tilsettingssaker behandler søknader om stillinger for alt befall til og med oberstløytnants grad. Rådet består av representanter fra forsvarsgrenene og befalsorganisasjonene. Forsvarsstaben skal påse at representantene i rådet har kunnskap om Forsvarets satsning på likestilling og mangfold. For militære stillinger på høyere nivåer, ble det i 2006 besluttet at kvinnelige søkere skulle omtales i alle innstillingene, uavhengig av rangeringen av den kvinnelige søkeren. Dette skal sikre at kvinnelige kandidater blir synliggjort i søknadsprosessene.

Forsvaret legger vekt på at kvinner ansettes i stillinger som medfører stor kontaktflate både innad i Forsvaret og utad mot sivile samarbeidspartnere. Dette er et bidrag for å synliggjøre kvinnelig befall, og vise at Forsvaret har karrieremuligheter for kvinner.

De nevnte tiltakene er i hovedsak iverksatt i den senere tid. Det er knyttet forventninger til at kvinneandelen generelt og på ledernivå spesielt vil få et løft de nærmeste årene. Det vil imidlertid ta noe tid før effekten av tiltakene vil gi målbare utslag i kvinneandelen blant befall og vervede.

Norske styrker som deltar i internasjonale operasjoner, skal i henhold til Regjeringens handlingsplan for gjennomføring av FNs Sikkerhetsrådsresolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet ha fått opplæring og bevisstgjøring om kjønnsperspektivet ved internasjonale operasjoner. Kjønnsperspektivet skal også integreres i alle øvingsscenarier for internasjonale oppdrag.

Familiepolitiske tiltak har lenge vært et prioritert satsningsområde både for Forsvarsdepartementet, forsvarsledelsen og de militære arbeidstakerorganisasjonene i Forsvaret. Slike tiltak har vært etterspurt av både kvinner og menn for at en militær yrkeskarriere lettere skal kunne kombineres med familieliv. Forsvarssjefens familiedirektiv gir retningslinjer for hvilken støtte Forsvaret skal gi til familien når en av foreldrene deltar i internasjonale operasjoner. I den grad den operative tje-

nesten tillater det, forsøker Forsvaret å redusere lengden på utenlandstjenesten, spesielt med tanke på familier med små barn. I tillegg er det, i henhold til St.prp. nr. 1 (2006-2007), etablert tilbud om samlivskurs eller samlivsveiledning ved beordring til internasjonale operasjoner. Militært personell med barn får økonomisk kompensasjon for å dekke økonomiske merutgifter som følge av

fravær fra hjemmet når de deltar i internasjonale operasjoner.

Det er forventet at de iverksatte familiepolitiske tiltakene vil bidra til at både kvinner og menn opplever Forsvaret som en attraktiv arbeidsplass, også i en periode av livet hvor man har omsorg for små barn.

7 Verneplikt

Som nedfelt i Soria Moria-erklæringen vil regjeringen opprettholde den allmenne verneplikten, tilpasset en ny tid. Forsvarets behov skal ligge til grunn.

Allmenn verneplikt i Norge er grunnlovsfestet, jf. Grunnlovens § 109, hvor det heter:

«Enhver Statens borger er i Almindelighed lige forpligtet, i en vis Tid at verne om sit Fædreland uden Hensyn til Fødsel eller Formue. Denne Grundsætnings Anvendelse, og de Indskrænkninger den bør undergaa, bestemmes ved Lov.

Vernepliktsloven gir nærmere bestemmelser om praktiseringen av verneplikten. I henhold til lovens § 3 er norsk mannlig statsborger, etter utskrivning, vernepliktig fra 1. januar det året han fyller 19 til utgangen av det året han fyller 44 år.

Allmenn verneplikt er fortsatt et grunnleggende prinsipp for Forsvaret. Dette er blant annet gjenspeilet i St.prp. nr. 42 (2003-2004), hvor det står følgende:

«Verneplikten sikrer at Forsvaret får tilgang på de best egnede og mest motiverte ungdommene, og er derfor svært viktig i rekrutteringsøyemed. Den bidrar også til at store deler av befolkningen har et forhold til Forsvaret, og forankrer dermed Forsvaret i det norske samfunn. At Forsvarets oppgaver, innretning og organisasjon har endret seg gjennom de siste år, rokker ikke ved dette.»

Det er avgjørende for rekrutteringen til Forsvaret at verneplikten praktiseres på en måte som gjør at det opprettholdes et sterkt bånd mellom Forsvaret og resten av samfunnet. Dersom verneplikten oppfattes som diskriminerende og umoderne, vil dette kunne slå negativt ut for Forsvaret. De tradisjonelle argumentene for allmenn verneplikt kan også brukes som argument for kjønnsnøytral verneplikt. Det dreier seg om forutsigbar tilgang på personell, kulturelt, etnisk og sosialt mangfold, i tillegg til forankring i samfunnet. De fleste argumenter for verneplikt for menn kan også brukes som argumenter for verneplikt for kvinner.

Det er Forsvarets behov som er styrende for antall vernepliktige som skal avtjene førstegangstjeneste. Samtidig er det nødvendig at antallet vernepliktige som gjennomfører førstegangstjenesten ikke er på et så lavt nivå at det undergraver den allmenne verneplikten. Behovet for menige mannskaper inne til førstegangstjenesten er for tiden ca. 10 000, som utgjør ca. en av seks av hele årskullet eller en av tre menn. En eventuell innføring av kjønnsnøytral verneplikt som prinsipp vil ikke endre dette forholdet på annen måte enn at kvinner, i like stor grad som menn, blir vurdert som aktuelle kandidater for førstegangstjeneste.

Verneplikt kun for menn kan ha virket negativt på rekrutteringen av kvinner. Ved å opprettholde verneplikten kun for menn, gir Forsvaret inntrykk av at det er den mannlige rekrutteringsmassen som har prioritet til førstegangstjenesten og til stillinger i Forsvaret.

Erfaringsmessig har gjennomføringen av førstegangstjenesten virket motiverende for en videre karriere i Forsvaret for mange menn. Også menn som i utgangspunktet hadde andre yrkesplaner, har erfart dette.

Tillitsmannsordningen i Forsvaret (TMO) vedtok på landskonferansen i 2006 å arbeide for en lovbestemt, kjønnsnøytral verneplikt. Grunnlaget for vedtaket er at TMO mener Forsvaret trenger flere kvinner, og at de anser dagens lovgivning som diskriminerende.

De oppgavene og utfordringene Forsvaret står overfor i fremtiden forutsetter at Forsvaret kan rekruttere nok kvalifisert personell fra hele befolkningen, og ikke bare personer fra ett av kjønnene.

7.1 Kjønnsnøytral sesjonsplikt

Sesjon er for mange det første møtet med Forsvaret. De unge får her informasjon om hvilke tjeneste-, utdannings- og karrieremuligheter Forsvaret kan tilby. Sesjonen gir dermed ungdommene en mulighet til å bli kjent med Forsvaret, og på den måten få et grunnlag for å vurdere Forsvaret som en fremtidig yrkesvei. Klassifiseringen som

skjer på sesjon danner grunnlaget for seleksjon til tjeneste. Denne klassifiseringen kan i seg selv motivere til tjeneste eller utdanning i Forsvaret.

Erfaringer fra ordningen hvor kvinner kalles inn til frivillig sesjon, vil være et viktig bidrag i en fremtidig vurdering av en eventuell innføring av kjønnsnøytral sesjonsplikt. Dette inkluderer hvilke effekter ordningen har for prosentandelen kvinner inne til førstegangstjeneste og i Forsvaret for øvrig.

Klassifiseringen av menn har gitt samfunnet verdifull informasjon om blant annet høyde, vekt og ferdigheter for hele den mannlige delen av ungdomskullene. Tilsvarende opplysninger finnes ikke for kvinner. En innføring av sesjonsplikt for kvinner vil gi slike opplysninger for hele årskullet. Fremtidig forskning basert på data fra sesjon, vil således også kunne inkludere data om den kvinnelige delen av ungdomskullene.

Det er vanskelig å forutsi hvilke konsekvenser en eventuell pliktig sesjon for kvinner kan få. Responsen fra kvinner som er blitt innkalt til frivillig sesjon har vært positiv så langt, men ordningen er ny og Forsvaret har ennå ikke erfaringer med hvilken innvirkning den har for kvinneandelen i førstegangstjenesten. Det er usikkert hvor stort rekrutteringspotensialet er blant de kvinnene som ikke møter til frivillig sesjon.

En innføring av sesjonsplikt for kvinner vil medføre en ekstrakostnad i forhold til dagens ordning.

Regjeringen ønsker å bygge opp under og forsterke den positive effekten som innkalling til frivillig sesjon for kvinner har hatt, jf. foreslåtte tiltak i denne meldingen.

7.2 Kjønnsnøytral verneplikt

En eventuell innføring av kjønnsnøytral verneplikt innebærer at Forsvaret – med dagens nivå på antall vernepliktige som gjennomfører første-

gangstjenesten – kun får behov for om lag en sjettedel av hele årskullet. Det er likevel viktig at allmenn verneplikt fortsatt legges til grunn. På denne måten vil Forsvaret rekruttere fra hele befolkningen og dermed sikre de best kvalifiserte og mest motiverte ungdommene.

En vurdering av spørsmålet om kjønnsnøytral verneplikt vil blant annet være basert på erfaringer fra ordningen med innkalling av kvinner til frivillig sesjon. Denne ordningen vil bidra til å kartlegge dagens kvinners interesse for Forsvaret og deres villighet til å gjennomføre førstegangstjeneste. Hvor mange kvinner og menn som er interessert i å gjøre tjeneste i Forsvaret vil være et viktig grunnlag for fremtidig praktisering og eventuelt endring av verneplikten. Ved en eventuell innføring av kjønnsnøytral verneplikt må også eventuelle strafferettslige og andre juridiske konsekvenser vurderes. Dette gjelder blant annet hvorvidt kvinner skal straffeforfølges på lik linje med menn, dersom de ikke møter til sesjon eller førstegangstjeneste.

7.3 Videre vurdering av kjønnsnøytral sesjonsplikt og verneplikt

Forsvarsdepartementet vil iverksette en utredning om kjønnsnøytral sesjonsplikt og kjønnsnøytral verneplikt. I denne utredningen vil ulike konsekvenser av ordningene bli berørt, deriblant eventuelle konsekvenser for siviltjenesten. Regjeringen tar sikte på å komme tilbake til spørsmålet om en eventuell sesjonsplikt eller verneplikt også for kvinner i den neste langtidsplanen for Forsvaret som planlegges lagt frem for Stortinget i 2008.

8 Tiltak for å øke kvinneandelen

8.1 Opptak til Forsvarets skoler

8.1.1 Studieplasser reserveres spesielt for kvinner

Tiltak: 25 prosent av studieplassene på krigsskolene og stabsskolen reserveres kvalifiserte kvinner.

Forsvaret har for perioden 2005-2008 satt et mål om minimum 25 prosent kvinner som elever ved befalsskolene. I gjennomføringen av felles opptak og seleksjon til befalsskolene høsten 2006, ble 25 prosent av elevplassene forbeholdt kvinner. Ordningen innebar at kvinnene konkurrerte innbyrdes om disse elevplassene, under forutsetning av at de var kvalifiserte. I den grad elevplassene som var forbeholdt kvinner ikke ble fylt, ble plassene tilbudt kvalifiserte menn.

Regjeringen vil at tilsvarende ordning også skal innføres ved opptak til krigsskolene og stabsskolen, slik at de kvalifiserte kvinnelige søkerne konkurrerer innbyrdes om 25 prosent av plassene. Ordningen skal gjøres gjeldende fra og med opptaket for høsten 2008.

8.1.2 Revisjon av opptakskravene

Tiltak: Opptakskravene til Forsvarets skoler revideres.

Kriteriene for opptak til grunnleggende befalsutdanning har i liten grad blitt endret opp gjennom årene. I og med at Forsvaret i all hovedsak har fokusert sin rekruttering på den mannlige delen av befolkningen, kan det tenkes at opptakskravene er mer tilpasset menn enn kvinner.

Omfattende endringer i Forsvarets oppgaver og kompleksiteten i militært utstyr de senere årene, tilsier at det er nødvendig med en gjennomgang av de kravene som stilles til fremtidens befal. Regjeringen vil derfor at det skal gjennomføres en vurdering av hvorvidt dagens seleksjonskriterier gjenspeiler morgendagens behov, inkludert behovet for at Forsvaret skal være en organisasjon tilpasset begge kjønn. Dette innebærer en totalvurdering av innholdet i opptakskravene samt den innbyrdes vektleggingen av de ulike kravene. I tillegg bør det vurderes hvorvidt

nye områder skal inkluderes som del av opptakskravene.

Det kan være aktuelt å vurdere alternative måter å teste fysiske prestasjoner på. I tillegg bør det foretas en vurdering av hvorvidt fysiske prestasjoner skal vektlegges ved opptak til befalsskole, eller om man skal fokusere på potensialet til den enkelte kandidat for å trene opp fysisk styrke og utholdenhet i løpet av utdanningen.

Endrede opptakskrav kan medvirke til at Forsvaret ikke bare rekrutterer flere kvinner, men også kan rekruttere blant et større spekter av menn med ulike personlige egenskaper.

Forsvaret vil få i oppdrag å gjennomgå om dagens seleksjonskriterier og opptakskrav til Forsvarets skoler er i tråd med behovene til et moderne forsvar. Gjennomgangen og revideringen skal inkludere eksterne fagmiljø, og være avsluttet og iverksatt før opptak til Forsvarets skoler høsten 2009.

8.1.3 Fleksible opptakskriterier til krigsskolene

Tiltak: Det vurderes innført mer fleksible rekrutteringsordninger for krigsskolene.

Forsvaret må fremstå som en kunnskaps- og kompetanseorganisasjon for å rekruttere kvinner med akademiske ambisjoner. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at kvinner, i større grad enn menn, gjennomfører utdanning på høyskole- og universitetsnivå. For at Forsvaret skal appellere til kvinner er det viktig å ta hensyn til dette i rekrutteringsarbeidet.

Personell med en sivil akademisk utdanning kan tilbys tilsetting som yrkesbefal etter et kort kvalifiseringskurs på en av Forsvarets krigsskoler. Hensikten er å gi Forsvaret økt tilfang av akademisk personell til militære stillinger. Denne ordningen gir Forsvaret anledning til å rekruttere kvinner med relevant sivil utdanning til organisasjonen.

Forsvaret har lagt til rette for en begrenset rekruttering til krigsskolene av elever, uten forutgående militær bakgrunn eller bachelorgrad, som kan tas opp på befalsskole med intensjon om over-

gang til krigsskole. Dette forutsetter at det skal gjennomføres en identifiserbar grunnleggende befalsutdanning, som er god nok til å beskikke befal, men som samtidig tar hensyn til at disse elevene skal direkte inn i et videre treårig, militært utdanningsløp.

Prøveordningen med gjennomgående utdanning fra videregående skole til befals- og krigsskoleutdanning ble iverksatt i 2007. Denne prøveordningen skal evalueres og legges til grunn for en videre vurdering og formalisering av ordningen. Dette vil skje i dialog med arbeidstakerorganisasjonene. Den grunnleggende befalsutdanningen skal fortsatt kunne identifiseres som en egen modul og kvaliteten på denne utdanningen skal opprettholdes på samme nivå som i dag.

Mer fleksible rekrutteringsordninger til krigsskolene er forventet å bidra til at flere kvinner vil søke seg til en militær utdanning, og at kvinneandelen blant kadettene på krigsskolene vil øke. I neste langtidsplan for Forsvaret, som legges frem i 2008, vil det bli gitt en nærmere beskrivelse av denne ordningen.

8.2 Etablering av en funksjon i Forsvaret som skal styrke arbeidet for høyere kvinneandel

Tiltak: Det opprettes en funksjon i Forsvarsstaben for å styrke arbeidet for høyere kvinneandel i Forsvaret.

Det er behov for å samle og styrke det helhetlige arbeidet med å øke kvinneandelen i Forsvaret. Det skal derfor opprettes en egen funksjon i Forsvarsstaben for å styrke dette arbeidet. Det er viktig at denne funksjonen støtter opp om, og ikke fratar, den enkelte leders og tjenestesteds ansvar for at det arbeides systematisk for å få mangfold i organisasjonen. Funksjonen skal også ivareta likestilling som et prioritert område og skal bidra til å sette kraft bak implementering av tiltak. I tillegg skal funksjonen være et kontaktpunkt for spørsmål om likestilling i Forsvaret.

Én stilling i denne funksjonen skal være på minimum oberst-/kommandørnivå. Stillingen(e) skal være bemannet innen utgangen av 2008. Det planlegges også en evaluering av funksjonen etter ca. fem år.

8.3 Lederutvikling og personlig utvikling

Tiltak: Kvinnelig befal tilbys utviklingsprogrammer for lederutvikling og personlig utvikling.

Et bidrag til å beholde kvinner i Forsvaret er å vise i praksis at kvinner kan få topplederstillinger i organisasjonen. Dette gir et viktig signal, og er en motivasjonsfaktor for kvinner på lavere nivåer som ønsker å gjøre karriere i Forsvaret.

Regjeringen vil at kvinner som gjennomfører en befalsutdanning skal få tilbud om utviklingsprogrammer for å motivere til videre karriere i Forsvaret. Det vil bli tilbudt både helhetlige lederutviklingsprogrammer for å styrke kvinner som ledere, og personlige utviklingsprogrammer for å bidra til at kvinner får økt trygghet i et mannsdominert arbeidsmiljø. Kvinnene vil bli tilbudt utviklingsprogrammer med påbygning gjennom hele karrieren. Dette skal også bidra til at kvinner får tilgang til et nettverk for gjensidig støtte. Disse lederutviklingsprogrammene vil komme i tillegg til de generelle programmene som tilbys både kvinner og menn i dag.

Lederutviklingsprogrammene vil både motivere kvinnene for lederstillinger, og gi realistiske forventninger om karrieremulighetene i Forsvaret. Programmene vil være del av en helhet, som blant annet vil inneholde tilbud om karriereplanlegging, personlig veiledning og deltakelse i et kvinnenettverk.

Forsvaret vil få ansvaret for å iverksette tiltaket innen utgangen av 2008.

8.4 Seleksjon til stillinger og utdanning

Tiltak: Kravene til militære stillinger revideres.

Det er egne prosedyrer for tilsetting av personell til militære stillinger. Stillingens innhold er regulert i en stillingsbeskrivelse som også angir krav til kvalifikasjoner. Beskrivelsen angir både absolutte krav som stillingsinnehaveren må innfri, og krav som det er ønskelig at innfris. Ved tilsetting vurderes søkerne opp mot disse kravene.

For å skape større fleksibilitet ved ansettelser og bidra til at personell med utradisjonelt utdanningsløp og erfaringsbakgrunn i større grad blir vurdert som aktuelle kandidater, vil regjeringen at det iverksettes en grundig gjennomgang av kravene til militære stillinger. Det er spesielt behov for å vurdere de absolutte kravene i stillingsbeskrivelsene. Ved å redusere, eventuelt fjerne,

absolutte krav og i stedet angi ønsket kompetanse, vil flere kandidater være aktuelle for stillingene. Et slikt tiltak vil åpne for at også personell som har en mindre typisk bakgrunn blir vurdert til en stilling. Dette vil bidra til større bredde i Forsvarets totale kompetanse, og øke muligheten for mangfold.

Forsvaret vil iverksette en revisjon av kravene til militære stillinger i samråd med arbeidstakerorganisasjonene. Dette arbeidet skal også, der det er mulig, inkludere eksterne fagmiljø for å sikre en nøytral vurdering av kravene til stillingene. Det vil også bli utarbeidet retningslinjer for hvilke aspekter som skal ivaretas og vurderes i revisjonen. Innen utgangen av 2010 skal kravene til samtlige militære stillinger være revidert.

8.5 Forskning

8.5.1 Forskning på årskull fra sesjon og fremover

Tiltak: Det iverksettes kartlegging og forskning som følger årskullene fra sesjon og flere år frem i tid.

Fra og med 2006 sendes innkalling til sesjon ut til både kvinner og menn, hvor fremmøte er frivillig for kvinner. Pr. juni 2007 hadde ca. 7 000 kvinner gitt tilbakemelding om at de ønsket å møte til sesjon for å få mer informasjon om Forsvaret. Forsvaret har imidlertid ikke kunnskap om hvorfor de øvrige omlag 23 000 kvinnene av årskullet ikke er interessert i å møte på sesjon.

For å kunne treffe målrettede rekrutteringstiltak for å motivere både kvinner og menn til tjeneste i Forsvaret, er det behov for en oppfølging av kommende årskull fra de blir innrullert og flere år frem i tid. En slik oppfølging kan blant annet kartlegge når interessen for Forsvaret vekkes hos kvinner og menn. Tilsvarende kan det avklares hvilken alder ungdommen har når de blir motivert for tjeneste i Forsvaret, eventuelt ikke motivert for tjeneste, samt årsakene til dette.

Ved å følge årskullene i flere år kan man også få kunnskap om hvordan kvinner og menn opplever Forsvaret som arbeidsgiver sammenlignet med jevnaldrende, som har tatt andre yrkesvalg. Samtidig vil man få indikasjoner på om det er forskjellige årsaker som ligger til grunn når kvinner og menn ønsker å slutte i Forsvaret. Dette kan eksempelvis være hvorvidt alder, livsfase eller manglende karrieremuligheter er utslagsgivende.

En slik oppfølging av årskullene vil kunne ha generell interesse utover Forsvarets behov. For-

svarsdepartementet vil i løpet av 2008 påbegynne dette arbeidet.

8.5.2 Forskning på kultur og holdninger

Tiltak: Det iverksettes forskning på kultur og holdninger i Forsvaret.

Det er mange antakelser om kulturen i Forsvaret som i liten grad er verifisert gjennom forskning. Det er derfor behov for å få økt kunnskap om hvilken kultur og hvilke holdninger som faktisk er dominerende i Forsvaret. Uten en slik kartlegging har man ingen faktisk og dokumenterbar viten. Større kunnskap om kulturen i Forsvaret vil være et nødvendig grunnlag for å vurdere behovet for målrettede tiltak for å endre en eventuell uønsket kultur.

En kartlegging av kulturen i Forsvaret vil også avdekke hvilke holdninger som er rådende mellom kvinner og menn. Spesielt er det viktig å få kunnskap om hvordan majoriteten forholder seg til minoritetene, og vice versa. Det vil også være av interesse å få kunnskap om i hvor stor grad den militære kulturen ivaretar kvinner som ansatte og ledere, samt hvorvidt det forutsettes at kvinner må endre sin atferd for å oppleve tilhørighet.

Slike studier vil også kunne gi kunnskap om eventuelle forskjeller i holdninger mellom generasjoner, gradsnivåer, forsvarsgrener og kjønn samt mellom sivilt og militært ansatte. Forutsetningen for at slik forskning skal kunne bidra til økt kvinneandel, er at det blir en helhetlig oppfølging av de eventuelle uønskede forholdene som blir kartlagt. En kontinuerlig forskning vil gi sammenhengende kunnskap om hvordan holdningene endres over tid, samt hvilken effekt dette har for kvinnene som arbeider i Forsvaret.

Regjeringen vil at forskning på kultur og holdninger i Forsvaret skal gjennomføres av uavhengige aktører, eksempelvis universiteter eller forskningsinstitusjoner. Forsvarsdepartementet vil så snart som mulig ta kontakt med forskningsinstitusjoner med kompetanse innen disse temaene.

8.6 Holdningsskapende arbeid

8.6.1 Bevisstgjøring i forhold til behovet for økt mangfold

Tiltak: Bevisstgjøring av holdninger til mangfold i forsvarssektoren.

Mangfold er en styrke for Forsvaret. Økt mangfold gir bredere erfaringsgrunnlag og ny kompe-

tanse, noe som vil gjøre Forsvaret bedre rustet til å møte utfordringene både ute og hjemme. For å lykkes med målsetningene om økt mangfold, herunder økt kvinneandel, er det avgjørende at ansatte og ikke minst beslutningstakere og ledere forstår verdien av mangfold, og lar det prege handlinger i det daglige.

Handlingsplanen for holdninger, etikk og ledelse legger stor vekt på at økt bevissthet om mangfold er veien til gode holdninger. Bevissthet om verdien av mangfold utvikles blant annet gjennom refleksjon og diskusjon. I en slik bevisstgjøringsprosess kan eksisterende holdninger bli utfordret. Behovet for økt mangfold generelt, og økt kvinneandel spesielt, må knyttes opp til de utfordringer som forskning om dagens holdninger vil kartlegge. Det må derfor avsettes tid til å opparbeide kompetanse i Forsvaret på dette området.

Forsvaret skal på en systematisk måte sørge for at alle ansatte får ta del i en bevisstgjørings- og utdanningsprosess knyttet til holdninger om mangfold. Etisk refleksjon og holdninger til mangfold skal være gjenspeilet på samtlige nivåer i Forsvarets utdanningssystem. Scenarier og problemstillinger knyttet til kvinners og familiers stilting i operasjonsområder vil bli lagt inn som momenter i øvelser i Forsvaret.

8.6.2 Forankring hos Forsvarets ledere

Tiltak: Arbeid for holdninger til mangfold inngår i ledernes måloppnåelse.

Utvikling av en organisasjon er i stor grad avhengig av lederne og deres evne til å nå fastsatte mål. Gode holdninger til mangfold er et lederansvar i enhver organisasjon, og formidles gjennom ord og handlinger. Lederne ansvar for gode holdninger fritar imidlertid ikke den enkelte ansatte fra å ta ansvar for egen atferd. Dette er også reflektert i Handlingsplanen for holdninger, etikk og ledelse.

Ansaret for at gode holdninger til mangfold og at likestilling blir fremmet i Forsvaret skal være forankret i Forsvarets toppledelse. Ledere har et ansvar for at det blir oppmuntret til et engasjement rundt mangfold og likestilling. Det skal aktivt formidles at det er behov for kvinner og at kvinner er ønsket i hele Forsvaret.

Arbeid for likestilling skal være del av enhver leders måloppnåelse, og gi positiv uttelling ved søknad til nye stillinger.

8.6.3 Retningslinjer for akseptabel opptreden

Tiltak: Retningslinjer for akseptabel opptreden utarbeides.

Økende mangfold i Forsvaret innebærer et behov for klare og uttalte normer for personellet's atferd i avdelingene, og konsekvenser ved å bryte disse normene. Handlingsplanen for holdninger, etikk og ledelse legger opp til at diskusjoner rundt denne type problemstillinger skal gjennomføres på alle nivåer. Ledelsen ved Forsvarets avdelinger har ansvar for å initiere en slik prosess.

Det er behov for retningslinjer for hva som er akseptabel opptreden i arbeidsmiljøet. Slike retningslinjer skal inneholde en beskrivelse av hva som regnes om uønsket opptreden. Mobbing, trakassering og bruk av seksualisert humor er eksempler på uønskede handlinger, som ikke under noen omstendigheter kan aksepteres.

Retningslinjene skal også inneholde prosedyrer for håndtering av kritikkverdige forhold. Alle ansatte skal kunne ta opp forhold ved arbeidsmiljøet som oppleves belastende, uten fare for negative reaksjoner. Det skal være tydelige reaksjoner på overtramp på vedtatte retningslinjer, og det skal være klare konsekvenser for personell som gjør seg skyldig i dette.

Forsvaret vil få i oppdrag å utarbeide retningslinjer for akseptabel opptreden, med prosedyrer for håndtering av kritikkverdige forhold, innen utgangen av 2008.

Fravær av uønsket atferd og kjønnskrenkende handlinger og utsagn vil bidra til å gjøre Forsvaret til en mer attraktiv arbeidsplass for kvinner.

8.7 Andre tiltak

Forsvaret vil også iverksette flere mindre tiltak som i sum er forventet å bidra til å øke kvinneandelen.

8.7.1 Informasjon om Forsvaret som utdanningsinstitusjon og arbeidsplass

Tiltak: Målrettet informasjon om Forsvaret formidles til unge kvinner og menn.

I tillegg til å være en spennende arbeidsplass, har Forsvaret mange gode ordninger for sitt personell. Blant annet tilbyr Forsvaret lønn under utdanning, variert og utfordrende tjeneste samt gode velferdstilbud. Dette er ordninger som må forventes å virke rekrutteringsfremmende overfor både kvinner og menn. Det kan synes som om

Forsvaret ikke har vært flinke nok til å informere om disse mulighetene overfor kvinner spesielt.

Informasjon om Forsvaret skal være målrettet og formidles til ungdommene på en mer hensiktsmessig måte enn i dag. Moderne medier for å nå målgruppene skal benyttes. Ved å bruke de samme kommunikasjonsmidlene som ungdommene, kan Forsvaret nå ønsket målgruppe og formidle at Forsvaret er en attraktiv arbeidsplass.

Det er i dag i underkant av to tusen kvinner under tretti år med militær bakgrunn, som ikke er disponert i operativ struktur. Forsvaret vil kontakte disse kvinnene for å informere dem om tjeneste- og karrieremuligheter i Forsvaret. Dette kan bidra til at kvinner som allerede har militær bakgrunn, søker seg tilbake til Forsvaret som befal eller vervet.

8.7.2 Evaluering av innkalling til frivillig sesjon for kvinner

Tiltak: Det iverksettes en evaluering av ordningen med innkalling til frivillig sesjon for kvinner.

Ordningen med innkalling til frivillig sesjon for kvinner vil bli evaluert. Blant annet skal det vurderes om informasjonen som blir gitt på sesjon er tilpasset kvinner som målgruppe, og at Forsvaret blir fremstilt mest mulig realistisk. Det skal også evalueres hvorvidt denne ordningen bidrar til at kvinner i større grad ønsker tjeneste i Forsvaret enn hva tilfellet er i dag.

Det vil også bli iverksatt tiltak som skal bidra til at en større andel av de innkalte kvinnene møter til sesjon. Disse tiltakene må bygge på evaluering og forskningsresultater knyttet til kvinner som har møtt til frivillig sesjon, samt kvinner som har valgt ikke å møte til sesjon.

8.7.3 Undertegning av villighetserklæring

Tiltak: Villighetserklæringen undertegnes før fremmøte til førstegangstjeneste.

Kvinner er i utgangspunktet ikke vernepliktige. Gjennomføring av frivillig førstegangstjeneste for kvinner innebærer at de også blir omfattet av verneplikten på lik linje med menn. Nåværende ordning krever at kvinner undertegner villighetserklæring om verneplikt senest tre måneder etter påbegynt førstegangstjeneste. Kvinner kan dermed avbryte førstegangstjenesten i løpet av de første tre månedene.

Muligheten kvinnene har til å avbryte tjenesten i løpet av de tre første månedene, medfører en

usikker personelltilgang for Forsvaret. Et eventuelt stort frafall av kvinner kan blant annet medføre at utdanningsavdelingene ikke utdanner nok mannskaper i forhold til behovet. *Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret* anbefaler at villighetserklæringen undertegnes tidligst mulig, og senest ved fremmøte til tjeneste.

Regjeringen mener at det er viktig å sikre avdelingenes behov for forutsigbarhet med hensyn til personelltilgang, og vil derfor gå inn for at kvinner undertegner villighetserklæringen før fremmøte til førstegangstjeneste.

8.7.4 Familiepolitikk

Tiltak: Forsvaret tilrettelegger lokale forhold for familienes konkrete behov.

Forsvaret skal bidra til å tilrettelegge forholdene slik at de ansattes familieliv kan ivaretas på en best mulig måte. De lokale avdelingene skal ha kunnskap om lokale forhold som har betydning for familiene. I samråd med familiene skal Forsvarets avdelinger bidra til å imøtekomme de enkelte familienes konkrete behov.

Den daglige tjenesten skal gi rom for fleksibilitet slik at de ansatte, både kvinner og menn, kan ivareta omsorgen for barn og familie.

8.7.5 Fleksible ordninger ved graviditet og svangerskapspermisjon

Tiltak: Det innføres mer fleksible ordninger ved graviditet og svangerskapspermisjon.

Forsvaret har mange typer tjeneste som vanskelig kan kombineres med graviditet. Dette kan eksempelvis være øvelser som innebærer store fysiske utfordringer og tjeneste som pilot. Det er viktig at Forsvaret tar høyde for mer fleksible ordninger som tilrettelegger for gravide kvinner, slik at disse får fullverdig alternativ tjeneste under graviditeten, dersom de ikke kan utføre sine opprinnelige arbeidsoppgaver.

8.8 Oppsummering av tiltak

Følgende tiltak er presentert i denne meldingen:

- 25 prosent av studieplassene på krigsskolene og stabsskolen reserveres kvalifiserte kvinner.
- Opptakskravene til Forsvarets skoler revideres.
- Det vurderes innført mer fleksible rekrutteringsordninger for krigsskolene.

- Det opprettes en funksjon i Forsvarsstaben for å styrke arbeidet for høyere kvinneandel i Forsvaret.
- Kvinnelig befal tilbys utviklingsprogrammer for lederutvikling og personlig utvikling.
- Kravene til militære stillinger revideres.
- Det iverksettes kartlegging og forskning som følger årskullene fra sesjon og flere år frem i tid.
- Det iverksettes forskning på kultur og holdninger i Forsvaret.
- Bevisstgjøring av holdninger til mangfold i forsvarssektoren.
- Arbeid for holdninger til mangfold inngår i ledernes måloppnåelse.
- Retningslinjer for akseptabel opptreden utarbeides.
- Målrettet informasjon om Forsvaret formidles til unge kvinner og menn.
- Det iverksettes en evaluering av ordningen med innkalling til frivillig sesjon for kvinner.
- Villighetserklæringen undertegnes før fremmøte til førstegangstjeneste.
- Forsvaret tilrettelegger lokale forhold for familiens konkrete behov.
- Det innføres mer fleksible ordninger ved graviditet og svangerskapspermisjon.

9 Økonomiske og administrative konsekvenser

Det forventes at innkalling til frivillig sesjon for kvinner og en mer målrettet informasjonsvirksomhet vil bidra til å øke kvinneandelen både blant menige mannskaper inne til førstegangstjeneste og blant befal og vervede. Ettersom Forsvarets infrastruktur ikke er fullt ut tilrettelagt for en betydelig økt kvinneandel, kan det påløpe noen ekstraavgifter til tilpasning av eiendom, bygg og anlegg.

De to konkrete forskningsprosjektene som er skissert i denne meldingen er omfattende, og vil vedvare over flere år. Kostnadene for den fortløpende oppfølgingen av kommende årskull er beregnet til ca. tre millioner kroner. Forskning på kultur og holdninger er beregnet til å koste ca. en million kroner første året for å planlegge og påbegynne ulike forskningsprosjekter innen dette temaet.

Det er fremmet forslag om helhetlige lederutviklingsprogrammer og programmer for personlig utvikling med regelmessig påbygging for kvinnelig befal. En økt kvinneandel vil innebære at et betydelig antall utviklingsprogrammer vil bli gjennomført i løpet av et år.

Utgiftene knyttet til de foreslåtte tiltakene for å øke rekrutteringen av kvinner til Forsvaret vil bli dekket innenfor gjeldende forsvarsbudsjett.

Forsvarsdepartementet

t i l r å r :

Tilråding fra Forsvarsdepartementet av 29. juni 2007 om økt rekruttering av kvinner til Forsvaret blir sendt Stortinget.

