



# Innst. S. nr. 31

(2007-2008)

## Innstilling til Stortinget fra forsvarskomiteen

St.meld. nr. 36 (2006-2007)

### Innstilling fra forsvarskomiteen om økt rekruttering av kvinner til Forsvaret

---

Til Stortinget

#### 1. SAMMENDRAG

##### 1.1 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 dem 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 målsettinger 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.

##### 1.2 Sammendrag

I meldingens kapittel 2 gis det et kortfattet sammendrag av meldingens innhold.

##### 1.3 Bakgrunn

I meldingens kapittel 3 beskrives bakgrunnen for denne meldingen, og tidligere uttalte politiske mål om å øke kvinneandelen i Forsvaret. 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.

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, befelselever, 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.

#### 1.4 Kvinner i Forsvaret

I meldingens kapittel 4 beskrives det overordnede målet som 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 målsetting 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.

Det gis videre en 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 oppsummeres i tre hovedaspekter:

- rettighets- og legitimitetsaspektet,
- nytteaspektet og
- mangfold.

#### 1.5 Behov for mangfold i Forsvaret

I meldingens kapittel 5 blir begrepet mangfold i denne sammenhengen i hovedsak knyttet til en jevnere fordeling av kvinner og menn i Forsvaret. Erfaringsfall fra 2005 og 2006 viser at det er i underkant av 5 prosent kvinner som gjennomfører førstegangstjenesten. Andelen kvinner som ble tatt opp på Forsvarets skoler var på 15, 10 og 13 prosent på henholdsvis befalskolene, krigsskolene og stabsskolen. Ved utgangen av 2006 var kvinneandelen blant befal og vervede på totalt 7 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.

Det vises til at når en gruppe individer er sterkt overrepresentert i en organisasjon, viser studier at dette får konsekvenser for hvordan den underrepresenterte gruppen oppfattes (Kanter, 1993). 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.

Det redegjøres videre for ulike former for utvelgelse og økt bruk av kvotering med henvisning til Likestillingsloven (Lov av 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene m.v.) og Hovedavtalen for arbeidstakere i staten. 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.

Fortrinnsordningene er ved ansettelse 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. Når det er tvil om hvem som er best kvalifisert, skal tvilen gå i favør av kvinnelige søkere på mannsdominerte områder og stillinger.

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.

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, styrever, råd, delegasjoner m.v. - regler om håndheving og rapportering, 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 fastslår at den fortsatt vil legge moderat kjønnskvoltering til grunn for å få flere kvinner inn i Forsvaret, men vil bruke virkemiddelet mer aktivt på alle nivåer.

#### 1.6 Vurdering av dagens situasjon og iverksatte tiltak

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

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 og har også fått i oppdrag å identifisere nødvendige tilretteleggingstiltak for å ta imot flere kvinner. For å motivere kvinner til å påta seg lederoppgaver er det også utviklet egne lederutviklingsprogrammer for kvinner i både militære og sivile stillinger. For militære stillinger på høyere nivåer er Forsvarssjefens råd i tilsetningssaker pålagt å omtale kvinnelige søkere i alle innstillinger, for å sikre at kvinnelige kandidater blir synliggjort i søknadsprosessene.

Familiepolitiske tiltak har lenge vært et prioritert satsingsområde 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. 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.

### 1.7 Verneplikt

I kapittel 7 beskrives gjeldende praktisering av allmenn verneplikt. Regjeringen viser til Soria Moria-erklæringen hvor det fastslås å opprettholde den allmenne verneplikten, tilpasset en ny tid. Forsvarets behov skal ligge til grunn.

Allmenn verneplikt i Norge er grunnlovsfestet, jf. Grunnloven § 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, røkkes 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. 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.

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.

I kapittel 7 gis det også en nærmere drøfting av spørsmålet om kjønnsnøytral sesjonsplikt og kjønnsnøytral verneplikt basert på erfaringene med innkalling til frivillig sesjon for kvinner. 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.

### 1.8 Tiltak for å øke kvinneandelen

I meldingens 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 revideres og være klare innen opptaket til Forsvarets skoler høsten 2009. Den innbyrdes vektleggingen av opptakskravene skal vurderes opp mot fremtidens krav til befalet. I tillegg vurderes det mer fleksible rekrutteringsordninger for krigsskolene.

Det foreslås å etablere en funksjon i Forsvarsstaben på minimum oberst-/kommandørnivå innen utgangen av 2008, 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 befalet. Innen utgangen av 2010 skal kravene til militære stillinger være revidert 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 opptreden i arbeidsmiljøet.

Forsvaret vil også iverksette flere andre mindre tiltak som i sum er forventet å bidra til å øke kvinneandelen. Oppsummert er de tiltak som Regjeringen presenterer i denne meldingen følgende:

- 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 befall 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 familienes konkrete behov.
- Det innføres mer fleksible ordninger ved graviditet og svangerskapspermisjon.

## 1.9 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 befall og vervede. Ettersom Forsvarets infrastruktur ikke er fullt ut tilrettelagt for en betydelig økt kvinneandel, kan det påløpe noen ekstrautgifter 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. 1 mill. 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 befall. 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.

## 2. KOMITEENS MERKNADER

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Bendiks H. Arnesen, Thorbjørn Jagland og Signe Øye, fra Fremskrittspartiet, Per Roar Bredvold, Kjell Ivar Larsen og Per Ove Width, fra Høyre, lederen Jan Petersen, og fra Sosialistisk Venstreparti, Bjørn Jacobsen, viser til at det er bred politisk enighet om at Norge bør ha et moderne og fleksibelt forsvar som kan håndtere et bredt spekter av oppgaver. Forsvaret må ha tilgjengelig operativt personell til innsats i kriser, konflikter og krig, ute og hjemme. Forsvaret skal ivareta vår nasjonale sikkerhet og trygge vår territoriale suverenitet. Samtidig må Norge bidra til fred og sikkerhet internasjonalt. Etter komiteens mening bør også begge kjønn være representert i de væpnede styrkene for at disse skal ha tilstrekkelig legitimitet i befolkningen. I tillegg vil større mangfold i organisasjonen, herunder bedre balanse mellom kjønnene, gjøre Forsvaret enda bedre i stand til å møte de sikkerhetsutfordringer vi står overfor, nasjonalt og internasjonalt. Forsvaret skal speile det samfunn som skal forsvares. Derfor må det flere kvinner inn på alle nivåer. Vårt forsvar er i dag til stede i flere internasjonale konfliktområder hvor det er viktig med en større andel kvinner for å kunne løse oppdraget. Forsvaret vil være tjent med å kunne velge ut de best egnede og motiverte rekruttene, uavhengig av kjønn.

Komiteen vil vise til at det, siden slutten av 1980-årene, har vært et uttalt politisk mål å øke kvinneandelen i Forsvaret, uten at tiltakene som har vært iverksatt, har resultert i den ønskede effekten. 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 langtidspannen 2005-2008. Komiteen er klar over at denne målsettingen ikke vil bli nådd. Kvinneandelen er i dag er på kun 7 prosent blant befal og vervede, og ca. 5 prosent blant dem som avtjener førstegangstjenesten. Komiteen mener dette er veldig lavt. Kjennetegnet på et likestilt samfunn er at både menn og kvinner er representert på alle nivåer og alle områder i arbeidslivet. Etter komiteens prinsipielle syn bør Forsvaret ikke være noe unntak, og den lave kvinneandelen er derfor ikke i pakt med det samfunnet Forsvaret er en del av. Dette innebærer at Forsvaret ikke i tilstrekkelig grad nyttiggjør seg den kompetanse og de ressurser kvinner kan tilføre organisasjonen. Komiteen er derfor enig i Regjeringens målsetting om å øke kvinneandelen blant både vernepliktige, befal og vervede. Komiteen innser at utfordringen med å øke kvinneandelen i Forsvaret har flere dimensjoner, og merker seg at meldingen fremmer tiltak for både å rekruttere og beholde flere kvinner, samt få flere kvinner i lederstillinger.

Komiteen viser til at det ble avholdt åpen høring 18. oktober 2007.

Komiteen merker seg at det allerede er iverksatt en rekke tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret. Det er utarbeidet markedsførings- og profilerings tiltak som er spesielt innrettet for å motivere kvinner til å søke seg til 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 FN's Sikkerhetsrådsresolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet. Samtlige sjefer fikk i 2006 pålegg om å gjennomføre en analyse for hvordan kvinneandelen skulle økes. Samtidig fikk Forsvaret i oppdrag å identifisere nødvendige tilretteleggingstiltak for å ta imot flere kvinner, herunder ivaretagelse av begge kjønns behov når det gjelder utstyr og egnede bofasiliteter. Egne lederutviklingsprogrammer for kvinner i både militære og sivile stillinger er allerede innført.

Komiteen vil understreke betydningen av familiepoltiske tiltak, for både menn og kvinner, som bidrar til at en militær yrkeskarriere lettere vil kunne kombineres med familieliv.

Komiteen merker seg at de nevnte tiltak i hovedsak er iverksatt den senere tid, og at det er knyttet forventninger til at kvinneandelen generelt og på ledernivå spesielt, vil få et løft de nærmeste årene. Komiteen erkjenner imidlertid at det vil ta noe tid før effekten av tiltakene vil gi målbare utslag i kvinneandelen blant befal og vervede.

Komiteen er av den oppfatning at når de tiltakene som tidligere har vært iverksatt ikke har hatt ønsket effekt, må man spørre om økt kvinneandel i Forsvaret er basert på et reelt ønske i organisasjonen, og om iverksatte tiltak er blitt fulgt opp og har fått den nødvendige ledelsesforankring. Komiteen vil derfor bemerke at hvis målsettingen om økt kvinneandel i Forsvaret skal nås, må behovet for flere kvinner foran-

kres, etterstribes og kommuniseres på alle nivåer i Forsvarets organisasjon.

Komiteen vil også understreke viktigheten av at man fokuserer på eventuelle motsetninger mellom familie og karriere, særlig sett i lys av tjeneste i internasjonale operasjoner. En god familiepoltikk med rom for fleksible løsninger som gir rom for tjeneste tilpasset den enkelte ansattes livsløp, vil være av vesentlig betydning.

Komiteen tror likevel at innkalling til frivillig sesjon for kvinner er det som sannsynligvis vil resultere i en høyere kvinneandel på kort sikt blant dem som kalles inn til førstegangstjeneste.

Komiteen har merket seg at det overordnede målet er at begge kjønn skal være likt representert på alle nivåer i Forsvaret, men at et realistisk delmål er at det er minimum 20 prosent kvinner blant befal og vervede innen 2020. Komiteen ser derfor frem til å se resultatene fra de ulike tiltak som er foreslått i meldingen.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet vil likevel understreke at man vanskelig kan se for seg et forsvar med lik representasjon av begge kjønn uten at det innføres en kjønnsnøytral verneplikt. Dette så lenge Forsvaret i stor grad rekrutterer fra det persannellet som er inne til førstegangstjeneste.

Komiteen viser til at det er delte meninger om det også bør innføres kjønnsnøytral sesjonsplikt og kjønnsnøytral verneplikt. Komiteen ser det derfor som positivt at Regjeringen i forbindelse med ny langtidspan for Forsvaret vil utrede og vurdere dette, og har merket seg at Regjeringen ikke gir noen føringer for resultatet av dette arbeidet.

Komiteen vil gå inn for at det opprettes en funksjon i Forsvarsstaben for å styrke arbeidet for høyere kvinneandel i Forsvaret. Kvinnelig befal tilbys utviklingsprogrammer for lederutvikling og personlig utvikling.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti, vil videre støtte Regjeringens forslag om at 25 prosent av studieplassene på krigsskolene og stabsskolen reserveres kvalifiserte kvinner. Og dersom det ikke er tilstrekkelig antall kvalifiserte kvinner, tilfaller resterende plasser kvalifiserte menn. Disse medlemmer mener dette er en moderat form for kvotering. Disse medlemmer mener også at det er riktig at det vurderes hvorvidt opptakskravene til Forsvarets skoler er tilpasset begge kjønn. Det vurderes innført mer fleksible rekrutteringsordninger for krigsskolene. Kravene til militære stillinger revideres.

Disse medlemmer støtter de 16 tiltakene som er beskrevet i meldingen.

Disse medlemmer vil understreke viktigheten av at Forsvaret følger opp tiltakene, og at det settes av nødvendige midler og ressurser til gjennomføringen av de tiltak som er foreslått.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre er opptatt av at Forsvaret får tilført det best mulig kvalifiserte personell uavhengig av kjønn. Disse medlemmer mener at en kvotering av kjønn prinsipielt er diskriminerende. Disse medlemmer støtter følgende av de tiltak som er beskrevet i meldingen:

- 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.
- 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.
- Måltrettet 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 familienes konkrete behov.
- Det innføres mer fleksible ordninger ved graviditet og svangerskapspermisjon.

### 3. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til meldingen og rår Stortinget til å gjøre følgende

v e d t a k :

St.meld. nr. 36 (2006-2007) - økt rekruttering av kvinner til Forsvaret - vedlegges protokollen.

Oslo, i forsvarskomiteen, den 15. november 2007

**Jan Petersen**  
leder

**Signe Øye**  
ordfører



