



## *Kan nye mennesker bære gamle uniformer?*

*Høring om de barrierer, der forhindrer over halvdelen af den danske befolkning i at arbejde for fred og sikkerhed i det danske forsvar*

Til Forsvarsudvalget

25 FEB. 2011

Kære medlem af Forsvarsudvalget

Jeg vil gerne invitere dig til at deltage som tilhører i en høring på Frederiksberg Slot i Ridehuset, mandag den 14. marts 2011 kl. 9.00 – 15.00.

Forsvarsministeriets overordnede mål er at bidrage til fred og sikkerhed i verden. For at opnå de bedste arbejdsresultater har vi brug for de kvikkeste hoveder. Vi ønsker derfor at blive bedre til at rekruttere bredere i den danske befolkning.

I løbet af foråret 2011 vil jeg offentliggøre en mangfoldighedspolitik, der kommer til at gælde for hele Forsvarsministeriets område. Politikken vil bl.a. sætte fokus på kommende initiativer inden for mangfoldighed, som skal gøre det samlede ministerområde endnu stærkere inden for dette felt.

Som et startskud til offentliggørelsen af politikken er jeg vært ved en "høring," som vil sætte fokus på rekruttering og fastholdelse af kvinder og etniske minoriteter i forsvaret. Fokus er rettet mod de barrierer, der forhindrer "nye mennesker i at bære gamle uniformer", som vi har tilladt os at skrive her i invitationen.

Den 14. marts 2011 "afhører" vi en række personer, der dels kender forsvaret indefra, dels kommer fra andre dele af samfundet – og som med hver deres baggrund kan fortælle os noget, vi kan bruge i arbejdet med mangfoldighed. Jeg vil selv sidde i panelet sammen med forsvarschef Knud Bartels, livsstilsekspert Mads "Blærerøv" Christensen, senior director i Mærsk Line Finn Bech Andersen, partner Susanne Lund fra reklamebureauet Bates med flere.

Vi vil få besøg af en række "vidner" for at lære af dem – og for at udforske, om man andre steder i samfundet kender til nogle mekanismer, som vi har overset. Tilhørerne får også mulighed for at stille spørgsmål og bidrage til debatten. Kommunikationsekspert og direktør Jens Gaardbo styrer os gennem dagen, og han inddrager også tilhører fra salen.

Forsvarets Mediecenter vil i løbet af dagen filme, tage billeder og eventuelt gennemføre interviews med deltagere med henblik på efterfølgende fortælling om dagen. Pressen er også inviteret.

Du bedes senest den 4. marts 2011 give besked om din deltagelse til fuldmægtig Louise Marie Jespersen og til major Jan Henneberg på følgende adresser: [lmj@fmn.dk](mailto:lmj@fmn.dk) og [jhe@fmn.dk](mailto:jhe@fmn.dk).

Jeg glæder mig til at se dig den 14. marts 2011 på Frederiksberg Slot i København.

Venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gitte Lillelund Bech'. The signature is fluid and cursive, with some overlapping letters.

Gitte Lillelund Bech

## **Program i hovedpunkter**

9.00 - 9.30. Let morgenmad.

9.30 - 11.30. 1. session:

- Velkomst ved forsvarsminister Gitte Lillelund Bech.
- Ordstyrer Jens Gaardbo sætter rammen.
- Panelet præsenteres.
- Panelet stiller spørgsmål, vidner afhøres, tilhører inddrages.

11.30 - 12.30: Frokost i Riddersalen.

12.30 - 14.30: 2. session:

- Panelet stiller spørgsmål, vidner afhøres, tilhører inddrages.
- Jens Gaardbo interviewer panelet, opsamling.
- Afslutning ved forsvarsminister Gitte Lillelund Bech.

14.30 - 15.00: Kaffe og netværk.

## Grundlag og værdier

- Forsvarsministeriets overordnede mål er at bidrage til fred og sikkerhed i verden.
- Forsvarsministeriets medarbejdere skal afspejle det danske samfund – også i internationale operationer.
- Mangfoldighed er en styrke. For at opnå det overordnede mål skal Forsvarsministeriet kunne rekruttere og fastholde de bedste medarbejdere i den danske arbejdsstyrke.
- Medarbejdere skal betragtes som ligeværdige i deres forskellighed.
- Lige muligheder for forskellige mennesker forudsætter, at den enkelte medarbejder bliver betragtet og behandlet individuelt.

## Fakta om forsvaret

- Forsvaret er en af Danmarks største arbejdspladser.
- Forsvaret har ca. 22.000 ansatte – heraf er ca. 14.500 i uniform.
- Kendetegnende for forsvaret er et fælles mål med stor variation i militære og civile stillingstyper på en række forskelligartede arbejdspladser i Danmark og udlandet.

## Kvinder i uniform

- Siden 1962 har kvinder haft mulighed for at blive soldat i forsvaret.
- Pr. 1. januar 2011 er der 6,4 % militært ansatte kvinder i forsvaret. Andelen af civil ansatte kvinder er 43,8 % I Beredskabsstyrelsen er andelen af militært ansatte kvinder 7,1 % og andelen af civil ansatte kvinder er på 50 %.
- Forsvaret har de seneste år oplevet en kontinuerlig stigning i antallet af militært ansatte kvinder. Pr. 1. januar 2007 var antallet af kvinder på 715, stigende til 1038 pr. 1. januar 2011.
- Forsvaret oplever en stigende interesse fra kvinder.
- I 2007 søgte 1.024 kvinder om at deltage i Forsvarets Dag. I 2010 var tallet steget til 1.537.
- I 2007 blev 458 kvinder indkaldt til aftjening af værneret. I 2010 var tallet 616.
- Erfaringerne viser, at der er sket en stigning i antallet af kvinder. Det skyldes bl.a., at der er fokus på kvinder i rekrutteringskampagner.
- Værnepligten er en væsentlig del af rekrutteringen til den uniformerede del af forsvaret, og den gælder kun for mænd.
- For kvinder er der frivillig værneret, og her sker den primære rekruttering.
- Der kan være op mod 1½ års ventetid på at aftjene værneret.
- Kvinder kan afgang fra tjeneste ved at opsige deres kontrakt fra dag til dag. Det kan en mand ikke.
- Mange kvinder afgang fra forsvaret på grund af fysiske krav.
- Internationale missioner er en udfordring i forhold til barsel/familieliv.
- Kvinder er generelt underrepræsenteret i militære stillinger og som konsekvens heraf stort set fraværende i ledelsesstillinger.

- Der ses ikke mange sager om kønsdiskriminerende adfærd.

### **Etniske minoriteter i uniform**

- Pr. 1. januar 2011 udgør etniske minoriteter 1,1 % af de ansatte inden for Forsvarsministeriets område.
- Personalestyrelsens målsætning er, at etniske minoriteter skal udgøre 4 % af de ansatte i statslige arbejdspladser.
- Forsvarsministeriets myndigheder registrerer ikke på etnicitet.
- Forsvaret har ikke oplevet stigning i antallet af etniske minoriteter de seneste år.
- Flere etniske minoriteter fravælger forsvaret af religiøse årsager på grund af forestillingen om, at der kæmpes mod Islam og muslimske landsmænd i indsatsområderne.
- Personer uden dansk statsborgerskab kan ved at arbejde i forsvaret risikere retslig sanktion fra oprindelseslandet.
- Flere etniske minoriteter fravælger forsvaret på grund af manglende accept i omgangskredsen.
- Etniske minoriteter uden dansk statsborgerskab er ikke pålagt at aftjene værnepligt.

### **Arbejdet med mangfoldighed**

- Danmark er et køns- og etnicitetsopdelt arbejdsmarked.
- Udviklingen inden for ligebehandling er en del af en større samfundsudfordring, der rækker ud over forsvaret som arbejdsplads.
- Den første centrale arbejdsgruppe om ligebehandling i forsvaret blev oprettet i 1989. Forsvaret har sidenhen arbejdet med handlingsplaner for området, der gælder for tre år af gangen.
- Forsvaret udvikler ligebehandlingspolitikken i samarbejde med bl.a. personelorganisationerne.
- Forsvarsministeriet har vedtaget FN's sikkerhedsresolution 1325 om kvinder, fred og sikkerhed. I tilknytning hertil er der vedtaget en handlingsplan for implementering af resolutionen.
- Forsvaret deltager i en række nationale og internationale fora om ligebehandling – herunder bl.a. NATO komiteen for kønsperspektiver.
- Beredskabsstyrelsen fik MIA-prisen i 2007.

### **Eksempler på nuværende tiltag**

- Forsvarets Rekruttering målretter deres rekrutteringskampagner mod kvinder i form af billedvalg, medievalg og budskaber.
- Forsvarets Dag for kvinder.
- Særlige internetsider for kvinder med information om forsvaret.
- Afgangsinterview for kvinder der forlader forsvarets basisuddannelse i utide.
- Charter for flere kvinder i ledelse.
- Afgangsinterview med de kvinder, der forlader forsvarets basisuddannelser.

- Tiltag mod krænkende adfærd (siden 2003). 60 personlige rådgivere.
- Arbejdsklimamålinger.
- Et integrationsprogram "Taking the Lead" for at skabe motivation blandt nydanskere.
- Målrettet rekrutteringsmateriale mod etniske minoriteter.
- Medlem af Foreningen Nydanskere.
- Mulighed for at få fri på religiøse helligdage.

#### **Eksempler på kommende tiltag**

- Karriereafklaringsforløb for yngre, kvindelige officerer (potentielle kommende ledere).
- Styrkelse af kvindenetværk.
- Mangfoldighedsportal med information om ligebehandling og mangfoldighed i forsvaret.
- Dialog med etniske netværk om forsvaret som arbejdsplads.