

Foredrag i
Oslo Militære Samfund
mandag 8. mars 2004 kl 19.00

”Kvinnenes rolle i framtidens Forsvar”

ved

Storingsrepresentant Marit Nybakk
Leder for Stortingets Forsvarskomit 

Takk for en hyggelig invitasjon.

For 15 år siden i dag, 8. mars 1989, holdt jeg et panelinnlegg i Oslo S milit re Samfunn med tittelen ”Kvinner i S joforsvaret – en ressurs eller en plage?”. Etter   ha tatt fram og lest gjennom det innlegget, registrerer jeg at mye av det jeg sa da, kan gjentas nå. Dessverre.

Det norske samfunnet har utviklet seg kraftig på disse 15 årene når det gjelder kvinners deltakelse i samfunns- og arbeidsliv. Både fordi likestilling mellom kvinner og menn er rettferdig og en del av utjamnings-politikken og fordi et hvert system, Forsvaret inkludert, fungerer bedre hvis man har rekruttert fra både kvinner og menn.

Forsvar er den instans som – på dette området – er forblitt tilnærmet uendret. Kvinneandelen i Forsvaret økte i inneværende planperiode fra 5,4 % til 5,6 % i februar 2000. Det gikk altså sv ert sakte. I januar 2004 var det 646 militære kvinner i Forsvaret, dvs. befal og vervede. De utgjør totalt 6,2 % av det militære personellet. I denne prosenten er ikke de vernepliktige regnet med. Dersom vi tar dem inn i tallgrunnet, er prosentandelen bare i overkant av 3 %. Målet er som kjent 7 % i perioden. Det er et sinnsykt lavt tall – og nærmest uakseptabelt sette fra et likestillingssynspunkt. De militært ansatte og vervede kvinnene er for øvrig fordelt på følgende grader og stillinger:

Brigader:	1
Oberst/komm	1
Oblt/komkapt	22
Major/OK	76
Kap/Kaplt/Ritm	153
Lt	166
Fenr	96
Sers/kvm	63
<u>Verva</u>	<u>68</u>
<u>Sum</u>	<u>646</u>

En forskningsrapport fra NUPI viser at det i en del land der den generelle likestillingen i samfunnet er kommet mye kortere enn i Norge, faktisk synes   være lettere   rekruttere kvinner til Forsvaret enn hos oss. Portugal har for eksempel en mye høyere kvinneandel i Forsvaret enn vi har.

Rollemodellen er helt vesentlig for rekruttering av kvinner til tradisjonelle mannsbastioner.

Det har det vært i politikken, innen Akademia, innen Jern og Metall, i fagbevegelsen, i Kirken. Selv var jeg i sin tid første kvinne som tok sete i Det akademiske kollegium ved Universitetet i Oslo. Og i 1992 ble jeg valgt til første kvinnelige leder i LO i Oslo, Og jeg er første kvinne som leder Forsvarskomiteen. Det betyr at jeg har vært vant til å brøyte rydning.

Forsvarsnett har 4. mars en artikkel som understreker det betydningsfulle ved at hele 61% av kvinnene som er yrkestilsatt befal over 30 år, svarer at de kunne tenke seg å søke om avgangstiltak. Hvis vi skal få flere jenter til å velge en karriere i Forsvaret, må vi ha synlige kvinnelige ledere på alle nivåer i organisasjonen.

I dag har Forsvaret en kvinnelig bataljonsjef og to kvinnelige skvadronsjefer. I 2000 mistet Luftforsvaret alene 24 % av sitt kvinnelige yrkesbefal.

(Transparent – Haakonsværn)

Jeg har i de 2 ½ år som komiteleder vært i de fleste militæravdelingene og i tillegg holdt foredrag eller deltatt i ulike militære fora.

Dette er det som møter meg overalt.

Kvinnene er så få at blikket mitt umiddelbart fanger dem opp. De skiller seg ut. En veldig positiv overraskelse fikk komiteen i 6. divisjon i Troms. Der var det flere jenter blant dem som var inne til førstegangstjeneste. De har nå 8,6% kvinner.

Rollefigurene er viktige på alle nivåer. Men å bekle mannsdominerte lederposisjoner for kvinner har også konsekvenser for selve arbeidsmiljøet.

Jeg sa det aldri har vært en kvinnelig leder av Forsvarskomiteen før. Jeg har brukt de siste 2 ½ år til å skape min egen plattform, mitt eget miljø i komiteen (som fortsatt er mannsdominert). Dagens komité har gradvis jobbet seg ut av den machokulturen og mannssjargongen som hadde preget forsvarskomiteen i mange perioder.

Eks.: Skytekonkurranse ved juleavslutningen og andre sosiale sammenkomster. Militærlue på hodet ved avgivelse av saker i komiteen. Et komitérom med sterkt mannsdominerte symboler.

Forsvaret har vært – og er – guttas område. Forsvaret er en mannsbastion som ikke bare fremmer tradisjonelle maskuline verdier. Slik dette lukkede systemet virker, vil unge menn som i utgangspunktet både er likestillingsorientert og opptatt av å dele på oppgaver og oppdragelse i hjemmet, bli drillet inn i en virkelighetsoppfatning som er fundamentalt annerledes enn den offisielle norske likestillingspolitikken.

For å si det med Likestillingssentret:

"Den mannsrollen som eksponeres i Forsvaret, rimer dårlig med de forventninger samfunnet ellers stiller til moderne, likestilte menn."

Flere kvinner i Forsvaret og flere jenter som gjennomfører førstegangstjeneste, vil kunne endre på strukturer, metoder, opplæring og holdninger.

To episoder har det siste året satt søkelyset på befalsrollen og lederopplæringen i Forsvaret: Dødsulykken i Troms og rockevideoen om skyting på hunder med håndvåpen.

Det gjør inntrykk å møte foreldre til unge menn som er omkommet under øvelser i Forsvaret i fredstid. Omkommet i ulykker der det i ettertid er avdekket flere brudd på gjeldende sikkerhetsbestemmelser. Der det også har vist seg at det befal som deltok i øvelsene og ga de direkte ordrene ute ikke hadde inngående kjennskap til de sikkerhetsreglene som lå til grunn for den type øvelser. Der det ikke var gjort gode nok forberedelser og der det ikke var riktig øvingsmateriell. Og enda verre: et ansvarlig befal ikke hadde forsikret seg om at de som var beordret til å lede, var kvalifisert for oppgaven.

Dette er rett og slett slurv og selvfølgelig helt uakseptabelt. Og det går ikke an å argumentere med at det er flere unge menn som omkommer utenfor Forsvaret, enn i Forsvaret.

Disse guttene er beordret inn i Kongens klær som en del av verneplikten. I dag er det bare i underkant av 50% av det mannlige årskullet som avtjener førstegangstjenesten. Da må tjenesten være kvalitativt god - og sikkerhet og arbeidsmiljø ha høy standard.

Jeg har fått flere spørsmål knyttet til Troms-ulykken. Av typen "Hvor gammel var sersjanten som hadde ansvaret?". Eller: "Kan denne ulykken og andre ulykker under øvelse knyttes til spesielle særtrekk ved Forsvaret?"

Det samme gjelder spørsmål jeg får om "hunderocke-videoen".

Hva slags machosubkultur er dette? Hva slags mangel på disiplin og mangel på etiske kjøreregler vises her?"

Alder, modenhet, evne til refleksjon er stikkord jeg vil gi dere. Hva lærer befalet på Befalskolen? Moderne ledere brøler ikke rekruttene gjennom løypene. Skal vi få dyktige soldater, gode emner for spesialstyrker og unngå slurv og ulykker, må det være like mye intellektuell kløkt som machokultur i opplæringen. Eller: Like mye hjernemasse som muskelmasse.

Skal vi utvikle de beste ledertalentene, må vi rekruttere fra begge kjønn, ikke bare fra 50% av befolkningen. Sier vi nei til kvinner eller av andre årsaker har veldig få kvinner, sier vi nei til 50% av befolkningen som ressursbank. Et større mangfold er berikende og fører til økt kreativitet. Det er dessuten en verdi i seg selv å gjøre Forsvarets organisasjon og kultur mindre ulik samfunnet generelt.

Målet med økt innslag av kvinner i Forsvaret må være å gjøre de ulike militære avdelinger bedre – for til enhver tid å levere den best mulige troverdige innsats og stridsevne, som er et overordnet strategisk hovedmål. Flere kvinner på alle nivåer vil bidra til å gjøre Forsvaret kvalitativt bedre. Dette har sammenheng både med egenskaper som kvinnene har og med den generelle utviklingen av Forsvaret. Forsvaret blir mer og mer nettverksbasert i sin tenke- og virkemåte, og kvinner synes i utgangspunktet godt disponert for å jobbe i nettverk, for å utvikle resonnement og komme fram til kvalitative beslutninger gjennom prosess i nettverk og gjennom dialog.

I Hærens strategiske tilnærming til behovet for økt kvinnerekuttering, står det bl.a.:
"Videre synes kvinner, bedre enn menn, å være mer disponert for intuitiv beslutningstaking – hvilket militære organisasjoner trenger mer av i framtiden."

Hæren etablerer for øvrig nå et system for å identifisere potensielle lederkandidater, og aktivt følge dem opp og legge til rette for utviklingen av disse, for også å få flere kvinner i lederstillinger i Hæren.

Hæren har også som mål å utvikle organisasjoner som en kvinnevennlig og attraktiv arbeidsplass og profilere denne siden, for å legge til rette for dyktige kvinnelige leders karrieremuligheter.

Opp gjennom årene har vi gjentatte ganger fått argumenter fra motstandere av kvinner i Forsvaret av typen:

"Kvinner ødelegger kameratskapet", "Kampmoralen svekkes", "Det oppstår forelskelser og forhold".

Dette er argumenter vi har fått presentert i bransje etter bransje, etter hvert som kvinnene har banket på bedriftsdøra eller fabrikkporten. Gradvis er vi sluppet innenfor. Også viser det seg at verken arbeidsmiljøet eller arbeidsmoralen er blitt svekket. Snarere tvert i mot. Stort sett blir miljøet mer "normalt" med begge kjønn representert. (Jfr. Også skoleskipet vi besøkte i høst.)

Vi vet det har tatt litt tid for enkelte menn å akseptere kvinnelige overordnede. Men også her endrer holdningene og atferden seg.

Det er for øvrig interessant å se på om (noen) kvinner kan ha særskilte egenskaper/fortrinn som i enkelte situasjoner kan avise seg spesielt verdifulle. Dels faktisk, dels hypotetisk, kan det være slik at i situasjoner hvor oppdraget er å forhindre, dempe eller løse en konflikt, kan kvinner være bedre egnet enn menn –ut fra generelle tenkemåter og handlingsmønstre. Det vil også være slik at kvinner vil ha tilgang til kvinner i enkelte (særlig muslimske) konfliktområder, der menn ikke vil ha samme tilgang eller tillit. (Dette er det erfaring fra bl.a. i CIMIC-tjenesten i Afghanistan).

Flere jenter i Forsvaret, inkludert førstegangstjeneste, vil også opprettholde den legitimiteten verneplikten har fått i folket, og styrke båndet mellom kvinnene og Forsvaret. Det vil si en styrking av Forsvaret i lokalsamfunnet. Dette er avgjørende i en tid med både mindre arbeidsintensivt forsvar, færre militærleire og færre vernepliktige. Forsvaret skal og må være en avspeiling av samfunnet for øvrig, slik at Forsvaret ikke blir distansert fra folk flest. Tidligere var avtjent verneplikt et kvalitetsstempel og alle hadde et forhold til Forsvaret.

Kvaliteten har aldri vært bedre når det gjelder menneskelige ressurser til Forsvaret. Befalsskolene har flere søkere enn på lenge, og stadig flere jenter blir oppmerksomme på hvilke muligheter som ligger i en utdanning innen Forsvaret.

Det er en utfordrende og spennende arbeidsplass, og mulighetene for videreutdanning er store. Hvorfor er det så få kvinner som velger å avtjene førstegangstjeneste, og hvorfor blir så få kvinner rekruttert inn i ledende stillinger i Forsvaret.

For å fremme bevisstgjøring og holdningsskapende arbeid, var det slik at alle med personellansvar gjennomførte kurs om temaet: "To kjønn – to kulturer" i løpet av 2003. I tillegg kommer mentorprogram for kvinnelige lederkandidater, nettverk for kvinnelig befal og generelt bedre praktisk tilrettelegging for kvinner ved avdelingene og skolene som eksempler på tiltak for å beholde kvinner i Forsvaret. Dette må følges aktivt opp.

All erfaring tilsier likevel at likestillingstiltakene fra Forsvarsdepartementet ikke virker. Vi trenger:

- En systematisk rekruttering av kvinner til førstegangstjeneste
- Flere kvinner til befalsutdanning og til militær karriere i Forsvaret.

- En annen organisering i Forsvaret som hindrer at jentene slutter. Kritisk søkelys på befal og befalsholdning og en tilpasning til andre verdier enn de ekstremt maskuline.

Sesjonsplikt for kvinner:

Et sted å begynne er obligatorisk sesjon for kvinner.

Innføring av sesjonsplikt for kvinner kan være et godt virkemiddel for å kunne gi informasjon om Forsvaret. Å øke rekrutteringen av kvinner til førstegangstjeneste vil være et viktig bidrag til samfunnet generelt.

Arbeiderpartiets kvinnebevegelse har gått inn for en utvidet sesjon som strekker seg over flere dager. Her gis det en gjennomgang av førstegangstjenesten for å lære alle om praktiske gjøremål som er nødvendig for at alle skal trives og kunne fungere godt sammen på rekruttskolen. I tillegg testes fysiske ytelser, det foretas lege- og tannlegeundersøkelse, hørsels- og synstest og registrering av utdannings- og praksisbakgrunn.

Samtidig registreres den enkeltes hobbyer og fritidsinteresser for å kunne tilrettelegge for fritidsaktiviteter. Begge kjønn innkalles.

Etter sesjon for alle tas de beste og mest motiverte ut til førstegangstjeneste, kvinnene på frivillig basis. Dette vil heve kvaliteten på rekruttene betraktelig og jevne ut dagens forskjeller mellom by og land. Verneplikten vil bli sett på som mer rettferdig, og statusen vil øke igjen. Sesjonsplikt for alle vil også øke kvinneandelen som frivillig går inn i Forsvaret og som fortsetter der.

De merkostnadene som pålegges sesjonene er en god investering for å øke kvaliteten på fremtidige rekrutter og soldater.

Sesjonsplikt for kvinner og et annet uttakssystem vil også bidra til å fjerne det inntrykket av urettferdighet ungdomsgruppene i dag opplever. Av en vennekrets på fire, to gutter og to jenter, blir statistisk sett en av de fire tatt inn til førstegangstjeneste. De resterende tre vil kunne gå rett inn i høyere utdanning eller inn i yrkeslivet. Selv om man bedrer de statushevende tiltakene innen Forsvaret, slår dette skjevt ut.

Slik Forsvaret nå omstilles, vil vi i økende grad ha behov for spesialisering, interoperabilitet, samarbeid mellom våpengrenene, en arbeidsdeling mellom NATO-land, språkkunnskaper. Flere spesialstyrker vil måtte utdannes. Da trenger vi de beste ungdommene også inn i førstegangstjeneste. Den beste måte å få dette til på, er å gjøre sesjonen obligatorisk, både for kvinner og menn.

Slik vil vi få de beste rekruttene, unge mennesker som kan utdannes og utvikles til de styrkene vårt framtidige forsvar vil ha behov for. Enten de er gutter eller jenter.

(Transparent)

Takk for oppmerksomheten.