



Allmenn verneplikt

Taler
Ine Eriksen Søreide

Dato
21 mai 2015

Sted
Oslo

Omstendigheter
Forsvarets likestillingskonferanse

1 Forsvarssjef, mine damer og herrer, kjære kolleger

Det er en stor glede for meg å være til stede på Forsvarssjefens likestillingskonferanse for 2015. Denne konferansen har utviklet seg til å bli en
5 spydspiss i Forsvarets arbeid for likestilling. På en forbilledlig måte har Forsvaret gjennom denne konferansen - år etter år - møysommelig og grundig gjort arbeidet for likestilling til sitt eget.

Konferansen viser at likestilling ikke er for spesielt interesserte. Det er en
10 ledersak, en forsvarssak. Dette på samme måte som Forsvaret har gjort styrking av kompetanse til en forsvarssak.

Uten de dyktige medarbeiderne, kvinner og menn, lykkes ikke Forsvaret. Uten en inkluderende, endringsvillig og verdibevisst organisasjonskultur henter
15 Forsvaret ikke ut det potensialet som ligger i hver enkelt medarbeider. Uten et godt omdømme og solid forankring i samfunnet, får vi ikke de menneskene Forsvaret trenger. Likestillingsarbeidet er del av moderniseringsarbeidet.

Det er Hæren som er vertskap for årets Likestillingskonferanse. I Hæren er det
20 fremdeles mange som bærer tungt, og går langt. Hæren er for mange selve begrepet på det fysisk krevende yrket som det å være militær kan være.

Dessuten er det slik at Hærens personell og deres familier har tatt tunge løft gjennom mange år i Afghanistan. Mange hærmødre og hærfedre har i lengre
25 perioder måttet overlate omsorgen for barn til partnere og andre omsorgspersoner, og mange har gått inn i tjeneste som kan være både farefull og uforutsigbar.

- 30 Samtidig vet vi at Hæren opererer i deler av Norge som ikke alltid kan tilby familiene de mulighetene for utdanning og jobb som er ønskelig. Resultatet er at hærfolk pendler mye. De kjennetegnes av et høyt ambisjonsnivå, der den enkelte yter stor innsats. Mange strekker seg kort og lang langt.
- 35 Det sier seg selv at dette kan røyne på. Det må høy grad av motivasjon for å stå i dette over tid. Samtidig ser vi at nettopp Hæren har en egen evne til å skape samhold, motivasjon og lojalitet i sine avdelinger. De rekrutterer godt, og de leverer godt. Hvordan kan dette ha seg?
- 40 Her finnes sikkert flere mulige svar. Det pekes på viktige og varige innsatsfaktorer slik som inkluderende holdninger, høy treningsstandard, personlig oppfølging, høy arbeidsmoral og delegering av ansvar.

Respekt, ansvar og mot er kjerneverdier som oppsto i Hæren før de ble
45 internalisert av hele Forsvaret. Noe av det aller viktigste for en medarbeider er å bli sett, å bli tatt på alvor. Mye tyder på at Hæren er god til å se sine kvinner og menn. Slikt blir det gode avdelinger av.

Overskrift for dagen er allmenn verneplikt. Her er 2015 et banebrytende år.
50 Som jeg skrev i et innlegg på nyåret: Vi skriver rett og slett historie. Aldri før har vi kalt inn kvinner på lik linje med menn for å avtjene verneplikten. Aldri før har verneplikten virkelig vært allmenn. Paradoksalt nok ble verneplikten formulert som «for alle borgere» i Grunnloven, men ikke alle var borgere. Så allmenn verneplikt vekker oppsikt langt utover landegrensene, og jeg får mange
55 spørsmål fra mine kolleger i NATO.

Vi mener jo dette er ganske logisk utvikling. Og det er særlig to grunner til det. For det første skal rettigheter og plikter være jevnt fordelt i befolkningen. Dette er del av samfunnskontrakten vår, der alle - kvinner og menn - bidrar, og begge
60 kjønn stilles forventninger til. For det andre, og dette er viktig for meg, er den kompetansen vi søker jevnt fordelt. Kvinner og menn deltar i utdanning og arbeidsliv. Slik skal det også være i Forsvaret, der kravene til utførelse er høye. Allmenn verneplikt skal bidra til å styrke operativ evne. Vi er opptatt av at verneplikten skal rekruttere godt, og være attraktiv. Dessuten skal kvinner
65 kunne avtjene i alle posisjoner. Det skal ikke finnes formelle hindre for dem.

Profesjonalitet og profesjon er ord som svirrer i Forsvaret. Ikke rart, når så mye er så spesialisert. Det er imidlertid feil å tro at bare vervede soldater er profesjonelle soldater. Våre vernepliktige er langt inne i profesjonen, og innehar nøkkelroller av svært ulik art ; fra høyteknologi til fregatt til fottropp. I tillegg til å utføre fredsoperative oppgaver hver dag, er det hele tiden et mål å rekruttere vernepliktige til yrket. Blant annet derfor er vi så opptatt av å gi dem meningsfylte oppgaver.

Kvalitetskravene gjør at vi må lete i hele befolkningen. Dette gjelder selvsagt begge kjønn, og det gjelder også soldater med flerkulturell bakgrunn. Hvorfor skulle vi utelukke store deler av befolkningen, spesielt når vi ser at det sunt og utviklende for Forsvaret med et mangfold av kompetanse, tenkemåte, læring og mestring? Dette minner meg om en artikkel i Aftenposten forrige uke, der en kvinne med flerkulturell bakgrunn roste Forsvaret for å være «fargeblinde», og for å gi henne en flott erfaring i det norske samfunnet.

Så vet dere like godt som jeg at ikke alle avtjener verneplikt. Vi er opptatt av at motiverte og egnede ungdommer skal gjennomføre førstegangstjenesten. Prosenttallene er mindre viktig; det er kompetansen som er viktig. At vi ønsker flere kvinner er ikke bare forståelig. Det er selvsagt. Og det er fremtidsrettet. Så ser vi at kvinnelige forbilder i Forsvaret er rekrutterende i seg selv.

Jeg vet at Forsvaret jobber målrettet med innføringen av allmenn verneplikt. Personlig bekledning og utrustning, bygningsmasse, kultur og holdninger, kommunikasjon og seleksjonskriterier. Det er bare noen av de områdene Forsvaret nå ser på.

Jeg vil advare dem som sier at man i Forsvaret ikke lenger går langt og bærer tungt. Poenget er at Forsvaret fortsatt går langt og bærer tungt, men også gjør andre ting. Altså skal vi ikke rekruttere på kjønn men for å utføre oppgaver. Fysiske krav er fortsatt avgjørende.

Og jeg blir veldig oppløftet når jeg leser at Forsvaret begynner å tiltrekke seg flere motiverte og egnede kvinner. Av de rundt 20 000 som innkalles til sesjon del 2 i år er det 37 prosent jenter, den høyeste andelen noensinne. Akkurat nå er det om lag 16 prosent kvinner blant de vernepliktige. Det begynner å nærme seg det vi kan kalle kritisk masse. Jeg har også stor sans for pilotprosjektene på Ørland og ved FSK. Her skaffer Forsvaret seg ny erfaring og kunnskap, blant

annet gjennom at forskere følger prosjektene.

110 På mange måter bringer allmenn verneplikt oss inn i en brytningstid. Jeg er trygg på at Forsvaret kan håndtere en slik brytningstid, selv om noen områder krever et mer langsiktig perspektiv.

115 Det har vært mye snakk om relasjoner mellom kvinner og menn, kjønnsblandede kasernerom og sanitærfasiliteter. Det finnes mye slitt og gammel bygningsmasse. Prosjektene står i kø, i en tid der budsjettsituasjonen hindrer de store og brå endringer i materiell og EBA.

120 Derfor må vi bli enda dyktigere til å prioritere der vi kan, og gjøre det beste ut av de midlene som finnes. Her snakker vi ikke om gullstandard, men om anstendige forhold på bad og soverom for soldater som jobber hardt. Kjønnsblandede rom er ikke uviktig. Det må tenkes igjennom, snakkes igjennom.

125 Vernepliktundersøkelsen for 2014 gir et sammensatt, men i hovedsak svært positivt bilde. 82 % av de som svarer - 89 % av kvinnene - oppgir at de trives ganske eller meget godt. Svært mange ville valgt førstegangstjenesten om den hadde vært frivillig. Samtidig er det en liten økning av de som oppgir at de har vært utsatt for seksuell trakassering. Her har vi fortsatt noe å jobbe med, for slik adferd forsvinner ikke av seg selv.

130 Med en viss rett kan vi finne noe av forklaringen i ungdomskulturen utenfor Forsvaret. Oppholdet i Forsvaret skal likevel ikke være med på å forlenge eller forsterke negative sider ved den kulturen. Forsvaret skal bidra til dannelsen. Det har Forsvaret alltid gjort. Forsvaret skal være bedre enn gjennomsnittet i 135 samfunnet på dette feltet.

140 16. februar i år samlet statsminister Solberg både utenriksministeren, justisministeren, barne- og likestillingsministeren og undertegnede - med forsvarssjefen på første benk - for å lansere regjeringens nye handlingsplan for kvinner, fred og sikkerhet, i tråd med FNs Sikkerhetsrådsresolusjon 1325. Fortsatt er det sånn at arbeidet for 1325 holdes litt på siden. Når freden skal bygges utelates kvinner og deres forslag til løsninger alt for ofte.

Dersom Forsvaret skal lykkes med et kjønnsperspektiv i sine operasjoner, må vi

også ha et bevisst forhold til kjønn i egne rekker. Vi må ha med oss personell av begge kjønn, og vi må evne å omsette ordene om kjønnsperspektivet i mandatet til konkrete militære fremgangsmåter på bakken. Det utdannes nå innen 1325 i Forsvaret. Dette er svært viktig. Videre vil jeg understreke at likestillingsspørsmål er temaer der også menn, ikke bare kvinner, i organisasjonen skal engasjere seg. Nøkkelen til å lykkes ligger i dette, og i at det likestillingsarbeidet som gjøres, og arbeidet med 1325 er det vi gjør til daglig.

Norge ikke er alene i implementeringen. NATO-operasjoner planlegges nå med et kjønnsperspektiv. Vi må sikre at vi gjør det samme, helt ned på detaljnivå. Vi skal justere oss og lande den gode praksisen, som følger oss til neste operasjon. Dette som del av den konseptuelle utviklingen. Ett eksempel er vår pågående aktivitet i Irak, der forsvarssjefen allerede har lagt kjønnsperspektivet til grunn. Dette skal vi gjøre skikkelig og dette skal vi lære av. La oss bruke kunnskapen og innsikten fra likestillingsarbeidet til å støtte den operative evnen.

Likestillingskonferansen går rett til kjernen av kompetanse-tematikken. Det arbeidet må være del av vårt daglige arbeid. Menn må engasjere seg i likestilling.

165

Kilde

www.regjeringen.no

Emneoversikt

Forsvar, Forsvarspolitikk, Innlegg, Krig, Kvinner, Likestilling

170

URI

<https://www.virksommeord.no/tale/allmenn-verneplikt>

175

180