

Genderperspektivet og Resolusjon 1325

Ledelsesutfordringer et utvalg norske PRT-sjefer har identifisert knyttet til genderperspektivet og Resolusjon 1325 i militære operasjoner de har ledet i Afghanistan.

Kadett Hege Christine Jacobsen



KRIGSSKOLEN

Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt

Krigsskolen

Høst 2011

Forord

Jeg vil benytte muligheten til å takke alle som har bidratt til denne oppgaven.

Jeg vil starte med å takke min veileder Anne Ellingsen for meget god veiledning og motivasjon. Jeg vil også trekke frem Petter Nesse som har veiledet meg, spesielt på metodedelen. I tillegg vil jeg takke intervjuobjektene som har stilt opp og gjort denne oppgaven mulig.

Krigsskolen

Hege Jacobsen.

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	5
1.1 BAKGRUNN	5
1.2 HENSIKT.....	6
1.3 PROBLEMSTILLING	6
1.4 AVGRENSNING	6
1.5 DISPOSISJON.....	7
1.6 BEGREPSAVKLARING	7
1.6.1 <i>Genderperspektivet</i>	7
2. METODE	8
2.1 METODEVALG	8
2.2 METODEBESKRIVELSE:.....	8
2.3 METODEKRITIKK.....	9
2.4 KILDEKRITIKK.....	9
2.5 FORFORSTÅELSE	10
2.6 VALG AV INFORMANTER	10
3. TEORIKAPITTEL	11
3.1 RESOLUSJON 1325	11
3.1.1 <i>Bakgrunn og kontekst</i>	11
3.1.2 <i>Hovedtemaene i resolusjon 1325</i>	12
3.1.3 <i>Politisk vilje i Norge til implementering av resolusjon 1325</i>	13
3.1.4 <i>Handlingsplan for Norge 2006</i>	14
4. RESULTAT AV UNDERSØKELSEN.....	15

4.1	FORSTÅELSE FOR RESOLUSJON 1325 OG GENDER	15
4.1.1	<i>Informant 1</i>	15
4.1.2	<i>Informant 2</i>	16
4.1.3	<i>Informant 3</i>	15
4.1.4	<i>Delkonklusjon</i>	18
4.2	UTFORDRINGER KNYTTET TIL GENDER OG RESOLUSJON 1325 I AFGHANISTAN.....	18
4.2.1	<i>Informant 1</i>	18
4.2.2	<i>Informant 2</i>	20
4.2.3	<i>Informant 3</i>	18
4.2.4	<i>Delkonklusjon</i>	21
4.3	PRAKTISKE LØSNINGER	21
4.3.1	<i>Informant 1</i>	21
4.3.2	<i>Informant 2</i>	23
4.3.3	<i>Informant 3</i>	21
4.3.4	<i>Delkonklusjon</i>	23
4.4	VEIEN VIDERE	24
4.4.1	<i>Informant 1</i>	24
4.4.2	<i>Informant 2</i>	25
4.4.3	<i>Informant 3</i>	24
4.4.4	<i>Delkonklusjon</i>	25
	KILDELISTE	29
	VEDLEGG	31

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Den 31. oktober 2000 ble Resolusjon 1325 vedtatt i FNs sikkerhetsråd. Da ble for første gang kvinners rolle i væpnet konflikt tatt stilling til i rådet. Resolusjonens mål er å øke kvinners deltakelse i å opprettholde og skape fred og sikkerhet, øke kvinners deltakelse i forhandlinger og beslutningstaking samt fokusere på kvinner og barns rett til beskyttelse.¹

Seks år etter kom den norske regjeringens handlingsplan for resolusjon 1325. Denne handlingsplanen tar inn over seg forpliktelsen til å styrke fokuset på gender i sivile og militære operasjoner i konfliktrammede områder. Som en videreføring av handlingsplanen kom i 2011 Strategisk plan 2011-2013 om Kvinner, fred og sikkerhet. Den strategiske planen konkretiserer fokusområdene det skal jobbes innenfor i perioden 2011-2013. Planen er delt inn i flere prioriterte områder. Prioritert område 2 i den strategiske planen omhandler internasjonale operasjoner. Norges innsats i Afghanistan ligger derfor under prioritert område 2. Mål 2.2, under prioritert område 2, sier: ”Kjønnsperspektiv er integrert i planleggingen, gjennomføringen og evalueringen av internasjonale operasjoner”. (Strategisk plan 2011-2013:13) Under dette punktet står igjen at det skal tilpasses rutiner på taktisk nivå som tar sikte på å konsultere og engasjere lokale kvinner, samt treffe tiltak for kvinners sikkerhetsbehov.

Louise Olsson og Johan Tejpar ledet en studie kalt Operational Effectiveness and UN Resolution 1325- Practices and Lessons from Afghanistan. En av konklusjonene i denne studien er viktigheten av lederen. ”Research and experience show that in order to successfully integrate Resolution 1325 into military missions and operations, it is central to have a top-down approach.” Videre står det i neste avsnitt at: “The case studies show that **the role of the Commanders** is central. Mission commanders are responsible for the

¹ Det er siden kommet tilleggsresolusjoner. Disse vil ikke bli omhandlet i denne oppgaven. Et eksempel på en slik tilleggsresolusjon er Resolusjon 1820 som fordømmer seksualisert vold som våpen i krig. Resolusjonene 1888, 1889 og 1960 er også tilleggsresolusjoner som bygger videre på Resolusjon 1325.

integration of resolution 1325 but also for creating an environment that provides equal opportunities for male and female staff alike.” (Olsson & Tejpar 2009:124) Med andre ord står lederskapet sentralt i implementeringen av Resolusjon 1325. Med bakgrunn i dette vil jeg i denne oppgaven fokusere på lederen og lederens utfordringer ved den norske Provincial Reconstruction Team (PRT) i Meymaneh, Afghanistan.

1.2 Hensikt

Hensikten med denne oppgaven er å identifisere ledelsesutfordringer som er knyttet til gender i en internasjonal operasjon. Ved å sette lys på disse ledelsesutfordringene vil ledere kunne forberede seg før deployering og dermed stille best mulig rustet til å ta fatt på utfordringene når/hvis de dukker opp.

1.3 Problemstilling

Med bakgrunn i Norges innsats i Afghanistan, kravet om et genderperspektiv i internasjonale operasjoner samt at lederen for operasjonen sitter med ansvaret for integreringen av genderperspektivet er problemstillingen for denne oppgaven:

-Hvilke ledelsesutfordringer har et utvalg norske PRT-sjefer identifisert knyttet til genderperspektivet i militære operasjoner de har ledet i Afghanistan?

1.4 Avgrensning

Oppgaven kommer kun til å ta for seg norske PRT-sjefer etter 2006, ettersom det var da den norske regjeringens handlingsplan for gjennomføring av resolusjon 1325 kom. Det er gjennomført intervjuer med tre PRT-sjefer. Det er deres erfaringer denne oppgaven er ute etter. Tilleggsresolusjoner til Resolusjon 1325 vil ikke bli behandlet.

1.5 Disposisjon

Denne oppgaven deles inn i fem kapitler. Kapittel 1 er en innledning som gir blant annet bakgrunn og hensikt med oppgaven. Kapittel 2 tar for seg metoden benyttet i denne oppgaven. Kapittel 3 er et teorkapittel som tar for seg teorien rundt FN Resolusjon 1325. Kapittel 4 viser funnene i intervjuene, herunder intervjuobjektene forståelse av resolusjon 1325 og gender, utfordringer de har identifisert som PRT-sjef, praktiske løsninger og veien videre. Kapittel 5 vil inneholde konklusjon og avslutning.

1.6 Begrepsavklaring

1.6.1 Genderperspektivet

Jeg kommer til å benytte meg av begrepet gender i stedet for kjønn i denne oppgaven. Dette fordi: "The term gender...goes beyond merely the sex of the individual" (Bi-SC Directive 40-1 2009: A-1)

Begrepet *genderperspektiv* blir beskrevet i Prop. 1 S (2009- 2010): "Med genderperspektivet menes å forstå og ta høyde for at kvinner og menn i et konfliktområde opplever og erfarer konflikten forskjellig." I Bi-SC Directive 40-1 er genderperspektivet definert som "Examining each issue from the point of view of men and women to identify any differences in their needs and priorities, as well as in their abilities or potential to promote peace and reconstruction." (s: A-1) Å ha et genderperspektiv vil si å ta inn over seg at menn og kvinner opplever konflikter forskjellig. Kvinner og menn har forskjellige prioriteringer og forskjellige muligheter i en konflikt. Å se på og bruke disse forskjellene er å benytte seg av et genderperspektiv.

2. Metode

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for metoden jeg har benyttet meg av i oppgaven. Jeg vil først beskrive metodevalgene før jeg gir en metodebeskrivelse. Deretter vil jeg se på metodekritikk og kildekritikk før jeg går igjennom forforståelse. Til slutt vil jeg gi en oversikt over mine informanter.

2.1 Metodevalg

Oppgaven tar for seg hva tre PRT-sjefer har identifisert som ledelsesutfordringer knyttet til genderperspektivet. Med utgangspunkt i dette vil det være naturlig å intervju PRT-sjefer slik at deres erfaringer og virkelighet kommer frem. Jeg har derfor i denne oppgaven valgt å benytte meg av intervju, som er en samfunnsvitenskapelig kvalitativ metode. ”All samfunnsvitenskapelig forskning dreier seg om å undersøke folks virkelighet” (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2010:35). Ved å benytte meg av intervju vil jeg også kunne få fylldige svar og informasjon utover kun det som spørres om, for eksempel via kroppsspråk.

I tillegg til å intervju informantene vil jeg studere relevant litteratur for å kunne gi sammenheng mellom teori og praksis.

2.2 Metodebeskrivelse

Innledningsvis ble utvalgte offentlige dokumenter studert. Disse dokumentene var i hovedsak Resolusjon 1325 (2000) og Regjeringens handlingsplan for gjennomføring av FNs Sikkerhetsråds resolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet, og Strategisk plan 2011-2013 om kvinner, fred og sikkerhet. Ved å studere disse dokumentene samt en del artikler, offentlige taler og proposisjoner vil en kunne se konteksten resolusjon 1325 er skrevet i, samt hva Norge legger i begrepet gender. Disse dokumentene er de offentlige gjeldene dokumenter som norske PRT-sjefer har å forholde seg til når det gjelder gender. Det var derfor relevant å studere nettopp disse.

Ettersom det ikke er skrevet noe om lederutfordringer og gender blant PRT-sjefer i Afghanistan valgte jeg å gjennomføre intervjuer med tidligere PRT-sjefer. Jeg gjennomførte intervjuene på en strukturert/ semistrukturert måte for å holde meg til temaet samt ikke binde meg helt til spørsmålene jeg hadde satt opp på agendaen. Jeg sendte mail til intervjuobjektene med agenda for intervjuet slik at de kunne forberede seg. Grunnen til at jeg ville gi intervjuobjektene tid til å forberede seg var at det er lenge siden enkelte har jobbet som PRT-sjef og jeg ønsket at de kunne gi så konkrete eksempler som mulig. Jeg noterte under intervjuet. Etter intervjuet, så snart det var mulighet, gikk jeg gjennom notatene og skrev dem over på PC. Intervjuobjektene er anonyme, men ikke med tanke på kjønn, ettersom alle PRT-sjefer som har vært ute fra 2006 til 2011 har vært menn.

2.3 Metodekritikk

Ettersom jeg ønsket førstehåndserfaringer valgte jeg intervju. Ved å få førstehåndsinformasjon styrker dette gyldigheten og troverdigheten til oppgaven. På grunnlag av liten tid til rådighet ble det kun gjennomført tre intervjuer. Ettersom antall intervjuer er få er dette en svakhet ved metoden. På den annen side vil spenning i tid på når intervjuobjektene jobbet som PRT-sjef gi forskjellige perspektiv som igjen vil styrke oppgavens troverdighet. Jeg har gjennomført en sitatsjekk og intervjuobjektene har godkjent det de har bidratt med til oppgaven, dette styrker også oppgavens troverdighet.

Om flere PRT-sjefer hadde blitt fulgt både før, i og etter en deployering hadde datamaterialet for en slik undersøkelse blitt vesentlig bedre. Men på grunnlag av oppgavens rammer for tid og økonomi, er intervju av tidligere PRT-sjefer en fornuftig måte å kunne innhente data til en slik oppgave på.

2.4 Kildekritikk

Jeg har i all hovedsak drevet dokumentstudier av offentlige dokumenter som proposisjoner, taler og stortingsmeldinger, gitt ut av Departementene. Ved at jeg benytter slike kilder blir oppgavens troverdighet styrket. Et av dokumentene som ble studert var Strategisk plan 2011-2013. Dette dokumentet kom ut etter at intervjuobjektene var ferdige som PRT-sjefer. Dokumentet vil derfor ikke være gjeldende for den perioden intervjuobjektene har erfaring

fra. Jeg valgte allikevel å studere denne med bakgrunn i at den utdyper det handlingsplanen kommer med i 2006.

Jeg studerte i tillegg FNs resolusjon 1325 i sin originale utgivelse for at informasjonen skulle være så nøyaktig som mulig.

2.5 Forforståelse

”Alle mennesker møter verden med forforståelse” (Johannessen, Tufte & Christoffersen 2010:38)

Min forforståelse for temaet gender og Resolusjon 1325 fikk jeg ved et seminar ved Krigsskolen 1. juni 2011. Ved at jeg deltok på dette seminaret fikk jeg en oppfattelse av hva jeg mener gender og Resolusjon 1325 er og står for. I tillegg fikk jeg med dette seminaret en oppfatning om at alle PRT-sjefer har sett utfordringer ved temaet gender og implementeringen av Resolusjon 1325. Denne forforståelsen kommer til uttrykk i min problemformulering til denne oppgaven. Ved at jeg var klar over min forforståelse under intervjuene forsøkte jeg bevisst ikke å lete etter flere utfordringer tilknyttet gender og resolusjonen enn informantene selv gav. Jeg innehar ikke førstehåndsinformasjon om gender og lederutfordringer fra Afghanistan ettersom jeg ikke selv har vært der. Min forforståelse vil derfor være preget av hva jeg har blitt fortalt om temaet.

2.6 Valg av informanter

Jeg ønsket å intervju PRT-sjefer som har erfaring med genderperspektivet ved operasjoner i Afghanistan. Ettersom den norske regjeringens handlingsplan for FN resolusjon 1325 ikke kom ut før i 2006, ønsker jeg å intervju informanter som har jobbet som PRT-sjef etter 2006. På grunn av tidsbegrensingen vil jeg kun få mulighet til å intervju tre informanter. Disse informantene velges ut strategisk med tanke på mulighet for å kunne gjennomføre intervju. Jeg ønsket også intervjuobjekter som hadde erfaring fra forskjellige tidspunkt. På denne måten får jeg et lengre tidsperspektiv på undersøkelsen og kan se eventuell utvikling over tid.

3. Teorikapittel

I dette kapittelet vil jeg gå gjennom bakgrunnen for Resolusjon 1325 og beskrive i hvilken kontekst den ble skrevet. Deretter vil jeg se på hva Resolusjon 1325 sier. Dette vil jeg gjøre ved å dele resolusjonen i tre deler og beskrive hver del for seg. Etter det vil jeg se på den politiske viljen i Norge til å implementere resolusjonen. Til sist vil jeg se på handlingsplanen for Norge, som ble skrevet i 2006.

3.1 Resolusjon 1325

3.1.1 Bakgrunn og kontekst.

Resolusjon 1325 ble skrevet i en kontekst påvirket av historie og internasjonale relasjoner.

Siden FN ble stiftet i 1945 har organisasjonen hatt internasjonal fred og sikkerhet på sin agenda. De senere års utvikling har imidlertid endret FNs syn på hvordan man kan skape og opprettholde fred og sikkerhet: "The nature of conflict shifted from being primarily interstate to primarily intrastate" (Tryggestad i *Global Governance* 15 2009:543). Tidligere var krig menns domene, ettersom det var menn som ble vervet og krigen ble utkjempet mellom hærer. Nå har konfliktene skiftet til å bli mer intrastatlige konflikter. I intrastatlige konflikter er det sivilbefolkningen som er målet, og ikke andre lands militærvesen slik det er i interstatlige konflikter. Ved at det er sivilbefolkningen som er målet, blir de også ofrene. Ettersom kvinner er en stor del av lokalbefolkningen øker også volden mot kvinner. "En opprørsbevegelse vil forsøke å nå sine mål ved metoder som undergravning, propaganda, infiltrasjon eller vold, herunder væpnet strid. Innsatsen kan være rettet mot lokalbefolkningen for å vinne eller tiltvinge seg støtte." (FFOD 2007:42) Et av de fremste eksemplene på økt vold mot kvinner i konfliktområder er fra flyktningleirene i Afrika der seksualisert vold spesielt mot kvinner har blitt et våpen. Fordi volden mot kvinner øker, ble det også nødvendig med en resolusjon som omhandler kvinner i konfliktområder. FNs sikkerhetsråd skrev derfor under på resolusjon 1325 den 31. oktober 2000. Dette skjedde etter stor innsats fra ikke-statlige internasjonale aktører, et FN-initiert nettverk av kvinnelige

advokater og en gruppe med medlemsland i FN kjent som "Friends of Women, Peace and Security". (Tryggestad i Global Governance 15)

3.1.2 Hovedtemaene i Resolusjon 1325

Resolusjon 1325 kan sees som tredelt.

En del tar for seg viktigheten av at kvinner på lik linje med menn skal delta og være involvert i utvikling av fred og sikkerhet og forebygging av krise og konflikt. Deltakelsen gjelder kvinner både i og utenfor konfliktområder. Kvinner utgjør rundt halvparten av befolkningen i et land. Kvinner bør derfor også være med å bestemme over landets fremtid og utvikling.

En annen del tar for seg sikkerheten til kvinner i konfliktområder, herunder seksualisert vold og kvinners behov i flyktningleire. Seksualisert vold er et våpen for opprørere for å kunne tiltvinge seg makt. "Seksualisert vold er en krigsstrategi med fatale konsekvenser for framtidig konfliktløsning, fred og forsoning." (Jonas Gahr Støre, Kronikk i Dagbladet 6. august 2009). Men det er ikke kun opprørere som utøver seksualisert vold. Det finnes områder i verden der også politi og militære styrker utøver seksualisert vold mot kvinner. Det står i resolusjonen at alle parter i en konflikt skal ha respekt for de humanitære rettigheter, ikke kun opprørere.

En tredje del tar for seg at medlemsland i FN skal tilstrebe å ha kvinner i stillinger i alle nivåer både regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Herunder kommer også utnyttelse av kvinnelig kompetanse på taktisk til strategisk nivå. Medlemsland oppfordres til å stille med kvinner i forskjellige stillinger, også som beslutningstakere. I tillegg ønskes det flere kvinner i felt som militære observatører, humanitære hjelpere og som sivilt politi. Opplæring og trening av personell både sivilt og militært til å forstå kvinner og kvinners synspunkter i en konflikt er også et viktig aspekt.

3.1.3 Politisk vilje i Norge til implementering av Resolusjon 1325.

I Norge er det uttrykt stor politisk vilje til implementering av resolusjon 1325. ”I tråd med regjeringens strategi for helhetlig militær og sivil innsats i Faryab-provinsen i Afghanistan vil Norge styrke arbeidet med å implementere FNs sikkerhetsrådsresolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet.” (Prop. 1 S 2009-2010:95)

Ved å implementere resolusjon 1325 vil en kunne øke egen styrkebeskyttelse, ved å få større situasjonsforståelse. ”Det å fokusere på hele lokalbefolkningen i et operasjonsområde gir effekt i form av bedre situasjonsforståelse, aksept, styrkebeskyttelse, beskyttelse av menneskerettighetene og samfunnsutvikling.” (Prop. 1 S 2009-2010:95)

Situasjonsforståelsen vil øke ved å opprette en forbindelse mellom egne styrker og lokale kvinner, ettersom lokale kvinner sitter på mye informasjon som vil kunne være interessant for oss. Ved å fokusere på begge kjønn i en konflikt vil vi kunne øke aksepten for vår tilstedeværelse i Afghanistan. Det viser at grunnen til at vi er i Afghanistan er for å gjenoppbygge staten og at vi tar hensyn til lokalbefolkningen.

I St.prp. nr. 1 2006-2007 under kapittelet om står det at kvinners deltakelse og beskyttelse skal styrkes i tråd med resolusjon 1325. Videre står det i St.prp nr. 1 2007-2008 fra året etter, der også under kapittelet om fredsbygging, menneskerettigheter og humanitær bistand, at ”Norge vil legge særskilt vekt på å følge opp FNs sikkerhetsrådsresolusjoner 1325 om Kvinner, fred og sikkerhet” (Regjeringen.no) En kan også lese i samtlige stortingsproposisjoner (nr. 1) frem til 2011-2012 at det skal fokuseres på Resolusjon 1325.

I tillegg til at det er skrevet om Resolusjon 1325 i Stortingsproposisjoner, er det skrevet flere taler og artikler fra regjeringens side hvor det fokuseres på implementering resolusjonen. Regjeringens egne nettsider viser til en økning av dokumenter som inneholder temaet Resolusjon 1325. I 1997 ble det kun registrert ett dokument imens det i 2011 er registeret 31 dokumenter hittil i år. Dette tyder på at det er en økende politisk vilje til implementering av resolusjonen.

Handlingsplanen som ble skrevet i 2006 for gjennomføring av resolusjon 1325 er et annet eksempel på politisk vilje til implementering av resolusjonen.

3.1.4 Handlingsplan for Norge 2006.

Regjeringens handlingsplan for gjennomføring av FNs Sikkerhetsråds resolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet, heretter kalt handlingsplanen, ble utgitt i 2006. I innledningen står det at "Gjennom regjeringens handlingsplan for gjennomføring av Resolusjon 1325 vil vi styrke, koordinere og systematisere den norske innsatsen for internasjonal fred, sikkerhet og demokrati." (Regjeringens handlingsplan 2006: 3-4) Målet for handlingsplanen er bedre norsk innsats i en internasjonal ramme.

Handlingsplanen viser også til at ansvaret for selve gjennomføringen av resolusjon 1325 i stor grad ligger hos hvert enkelt av FNs medlemsland. I resolusjonen står det ikke at noen skal eller må, men begreper som "calls upon", "encourages", "urges" og "requests" blir benyttet i stedet. Norge har allikevel vist politisk vilje til gjennomføring av resolusjonen.

Handlingsplanen kommer med tiltak som skal prioriteres innenfor en nasjonal-, bilateral-, og multilateral ramme. Tiltakene kan være både vide, slik som "Det skal iverksettes tiltak i berørte departementer for å fremme norske, kvinnelige ledere som kandidater for internasjonale militære og sivile stillinger." (Ibid:6), eller konkrete slik som "Fra 2006 inviteres kvinner til frivillig sesjon" (Ibid:6). Handlingsplanen gir altså enkelte konkrete tiltak som skal gjennomføres. I enkelte tilfeller står det også hvem som har ansvaret for gjennomføringen av de forskjellige tiltakene. Et eksempel på det er "Forsvarsdepartementet og Justisdepartementet skal gi Politihøgskolen og Forsvarets skoler og utdanningsinstitusjoner i oppdrag å integrere problemstillinger knyttet til kvinner, fred og sikkerhet i grunn- og videreutdanningen." (Ibid:6-7) I dette eksempelet har Forsvarsdepartementet og Justisdepartementet fått ansvaret for å gi oppdrag videre.

Handlingsplanen som kom i 2006 er altså en plan som gir både vide rammer og mer konkrete tiltak for å implementere resolusjon 1325. Dette for å bedre den norske innsatsen innefor den internasjonale rammen.

4. Resultat av undersøkelsen.

I denne delen vil jeg ta for meg de svarene jeg fikk under intervjuene. Informantene er presentert i den rekkefølge de var ute som PRT-sjefer.

4.1 Forståelse for Resolusjon 1325 og gender

Denne delen tar for seg hvilken forståelse informantene har for gender og Resolusjon 1325. Jeg vil behandle hver informant for seg selv, og deretter komme med en delkonklusjon.

4.1.1 Informant 1

Første gang informanten hørte om Resolusjon 1325 var når han allerede hadde reist til Afghanistan som PRT-sjef. Informanten hadde ikke lest resolusjonen før han dro ut, men kikket på den under perioden som PRT-sjef. Resolusjonen ble ikke studert nøye under tiden som PRT-sjef og første gang han leste den skikkelig var da han kom hjem igjen til Norge.

Informanten tenker at når man er oppvokst i Norge og lever etter norske normer handler man automatisk korrekt i forhold til hvordan resolusjonen oppfordrer oss til å handle. Det ligger i vår kultur at kvinner og barn skal tas vare på. Med bakgrunn i dette kan det se ut som at resolusjonen er utviklet etter vestlig forståelse.

Vi kom ikke til Afghanistan for å lage en norsk vei, veien må de finne ut av selv. Et eksempel er at kvinner og menn blir behandlet likt i ISAF, men kulturen i Afghanistan gjør at noen kvinner kan hilses på med hånden, imens andre kvinner ikke skal sees på. Dette er noe vi som ISAF-styrke må respektere fordi det er lokal kultur.

Den eneste gang vi oppfattet at gender ble tendert diskutert av Afghanere selv var 8. mars, som er den internasjonale kvinnedagen. I Afghanistan ble det omtalt som mammadagen. På mammadagen ble det gjennomført en kvinnekonferanse på initiativ av lokale politikere. Da ble det fremført hyllningsdikt, taler og sanger for mødre av kvinner i høyere politiske verv. Som PRT-sjef holdt også informanten en tale hvor han nevnte hvor stolt han var av døtrene

og kona si. Da begynte publikum i salen å mumle, fordi døtre ikke blir sett på som noe som er verdt å nevne. Det er kun sønner som betyr noe.

4.1.2 Informant 2

Under intervjuet ble det tatt opp at å forstå genderperspektiv er noe en må modnes til. Intervjuobjektet tenker at det er ikke noe en umiddelbart forstår etter å ha fått det forklart en gang. Tidligere ble gender sett på som likestilling. Da var det mest snakk om likestilling mellom kvinner og menn. Den måten å se gender på utviklet seg senere til å se på mangfold, men det var fortsatt likestilling som stod i fokus. Likestilling hadde bare blitt utvidet til å gjelde ulike etnisiteter og seksuelle legninger. Etter at Resolusjon 1325 ble viktig på politisk nivå har forståelsen for genderperspektiv endret seg. Genderperspektivet har gått fra å være et fokus på likestilling til å fokusere på hvordan man bør ta hensyn til de to kjønnenes egenart og behov. Men endring tar tid, og det er flere filter, fra politisk nivå ned til operativt nivå. Det er lang vei fra politisk nivå til styrkene på bakken. Politikere ser ikke alle utfordringene på bakken, og militære kan lett overfokusere på det som står de nærmest. Som for eksempel den umiddelbare trusselen.

Det er viktig å forstå og ha kunnskap om egen kultur for å forstå andres kulturer. Norge og Afghanistan har to forskjellige måter å se kjønn og kjønnsperspektiv på. Slike forskjeller er viktig å vite noe om hvis vi skal ta genderperspektivet på alvor.

Innstillingen til gender og resolusjon 1325 har endret seg i Forsvaret. Intervjuobjektet er lært opp etter en militær skole og lært opp til å se militære løsninger på et problem. Eksempler på dette er bruk av fly, artilleri og taktikk i operasjoner. PRT er et nytt konsept for Norge, hvor det ikke kun er militære løsninger. Vi skal nå støtte befolkningen og det er derfor ikke kun rene militære utfordringer vi står ovenfor. Det norske forsvaret er ikke langt fremme når det gjelder gender, men vi åpner stadig vei og ser at gender nå i større grad blir fokusert på i planleggingen. ”Jeg har fått en større bevissthet for hva gender betyr.”

4.1.3 Informant 3

Informanten fant ut at det var noe som ble omtalt som gender via media og internett rundt år 2008, før informanten hadde fått melding om å dra ut som PRT-sjef. I tillegg ble det fra

daværende forsvarsminister Anne Grethe Strøm Eriksen sagt at Resolusjon 1325 var noe vi skulle ta på alvor. Ut i fra denne informasjonen leste informanten en rapport hvor Louise Olsson var redaktør², som beskrev hvordan den norske PRTen evnet å benytte 1325. Informanten forteller at Olssons rapport viste seg å være ganske nedslående. Informanten visste derfor at det var politisk vilje for gjennomføring og implementering av gender og resolusjon 1325, før han visste at han skulle ut som PRT-sjef. Da meldingen kom at han skulle ut valgte informanten å se på hva som hadde blitt gjort i de tidligere kontingentene. Det var nok et nedslående svar. Motivasjonen kom for å gjøre en ny og forbedret innsats.

Informanten har alltid hatt en positiv innstilling til 1325 og gender. Han sier man kan velge å dele resolusjonen i to deler³. Den ene delen går ut på flere kvinner i den militære styrken og likestilling. Den andre delen blir å ivareta kvinners sikkerhet. Denne sikkerheten må ivaretas fordi kvinner blir offer i større grad enn menn. Dette kan eksemplifiseres med seksualisert vold, som massevoldtekt.

Sikkerhetssituasjonen i Afghanistan er imidlertid annerledes når det gjelder kvinners sikkerhet. Volden rammer menn i kamphandlinger. Både som politi, militære styrker og opprørere i Afghanistan er i all hovedsak menn. Kvinner blir kun rammet utilsiktet gjennom Improvised Explosive device (IED) og selvmordsbombere. Disse truslene rammer kvinner og menn på lik linje. Resolusjonen er ikke skrevet primært for Afghanistan, ettersom kvinners sikkerhet ikke er spesielt truet der. ”Mitt syn har derfor endret seg på 1325.” Men det er allikevel viktig å lytte til kvinner, slik at staten Afghanistan blir bygget på alles verdier, ikke kun menns verdier.

² Olsson, Louise og Tejpar, Johan (2009) Operational Effectiveness and UN Resolution 1325- Practices and Lessons from Afghanistan.

³ Informanten velger å se resolusjonen som todelt imens jeg ser på resolusjonen som tredelt. Informanten ser en del som går ut på å få flere kvinner i den militære styrken og likestilling. Den andre delen som går ut på å ivareta kvinners sikkerhet. Jeg splitter hans punkt nummer en i to. En del går ut på at kvinner og menn skal delta på lik linje for å bestemme et lands fremtid. Den andre delen går ut på å tilstrebe og ha kvinner innen egen organisasjon.

4.1.4 Delkonklusjon

Svarene til informantene er ikke like, men det er noen likhetstrekk. Det er ikke et klart samsvar mellom hvordan gender og Resolusjon 1325 blir forstått av de tre PRT-sjefene. Informant 1 har ikke hørt om resolusjonen før deployering. Han ser på gender som en del av kulturforståelse, det samme gjør informant 2. Han forsto begrepet gender innledningsvis som likestilling, dette synet endret seg over tid. Informant 3 hadde både lest og hørt mye om både gender og resolusjonen før deployering, men opplever at sitt eget syn på resolusjonen endret seg etter å ha sett hvordan kvinner i Afghanistan opplever sikkerhet, eller mangel på det. Han mener at sikkerheten til kvinner i Afghanistan ikke er truet på samme måte som enkelte andre steder i verden og resolusjonen dermed ikke er skrevet primært for Afghanistan.

Informantene var PRT-sjefer på ulike tidspunkt og dette kan ha vært med å farge deres syn på gender og Resolusjon 1325. Dette kan være fordi temaene har blitt satt i søkelyset stadig oftere etter 2006, slik at Informant 3 har større forutsetning for en god forståelse av Resolusjon 1325 og gender. Informant 2 nevner at å forstå genderperspektiv er noe en må modnes til. Han har nok et godt poeng, sett i lys av de ulike svarene fra intervjuobjektene.

4.2 utfordringer knyttet til gender og Resolusjon 1325 i Afghanistan.

I denne delen vil jeg se på hva intervjuobjektene så som ledelsesutfordringer knyttet til gender og resolusjon 1325. Jeg vil behandle hver informant for seg og deretter komme med en delkonklusjon.

4.2.1 Informant 1

Det er riktig å sette fokus på gender og Resolusjon 1325, men å operasjonalisere resolusjonen er utfordrende. Resolusjonen er ikke konkret og det finnes derfor ingen enkle svar på hvordan implementere og operasjonalisere den. Med bakgrunn i dette kan resolusjonen bli skjøvet til side og utfordringene blir da ikke mindre. Resolusjonen ble undertegnet i år 2000, men den norske handlingsplanen kom ikke før i 2006 og strategisk

plan kom ikke før i 2009. Det at å utvikle resolusjonen til noe mer håndfast tar så lang tid sier noe om hvor vanskelig det er å operasjonalisere den.

En annen utfordring er at gender bør implementeres i takt med lokal kultur, og å endre en kultur i et land er vanskelig ved bruk av kun militær makt. I tillegg tar det svært lang tid å endre en kultur. Vi har vært 10 år i Afghanistan nå. 10 år er kort tid i forhold til å oppleve en kulturendring. Kulturendringer tar gjerne flere generasjoner. Et annet spørsmål dukker også opp ved ideen om å endre en kultur: skal vi endre et annet lands kultur, er det riktig?

Når vi i tillegg ser på hvordan kvinnefrigjøring har blitt gjennomført tidligere gjennom historien ser vi at den historisk sett har blitt gjennomført nedenfra og opp. Det er kvinnene selv som tar initiativet til at kvinnen skal få en sterkere rolle i samfunnet. Hvis det slik det tidligere har blitt gjennomført, hvordan skal vi da gjennomføre en ovenfra og ned strategi? Dette er også en utfordring knyttet til gender i Afghanistan.

4.2.2 Informant 2

Det er flere utfordringer knyttet til gender og Resolusjon 1325. Den største var å vite hvordan implementeringen av 1325 skulle foregå i praksis. Det ble gitt føringer ovenfra og ned, men føringene ble ikke omsatt til soldatspråket. I tillegg mangler det kunnskap til å omsette politisk vilje til handling på lavt nivå. Intervjuobjektet ser utfordringer med vestlig, mannlige øyne. Det er forskjell på hvordan en vestlig mann og en kvinne i Afghanistan ser utfordringer. Det trengs derfor en ekspert på hvordan Afghanske kvinner ser utfordringene slik at gender kan implementeres på alle premisser, ikke kun norske.

Et annet problem var at ISAF-kvinner ble trakassert av Afghanske menn når de trodde kvinnene ikke forstod hva de sa. Dette ble oppdaget når de hadde med egen tolk ut, som Afghanske menn ikke visste at kunne språket. På grunn av sikkerheten til kvinner i ISAF er det derfor nødvendig med miksede lag hvor det både er kvinner og menn. Flere kvinner til ISAF vil kunne øke kontakten med afghanske kvinner, men det er krevende sikkerhetsmessig å få snakket med afghanske kvinner.

Kvinner i Afghanistan er lite til stede i det offentlige samfunnslivet. Hvordan kan vi som soldater da kommunisere med dem? Vi bør ha kvinner med i operasjonsplanlegging, men det blir en utfordring, ettersom kulturen i Afghanistan vil holde kvinner og menn adskilt.

Afghanske kvinner er ikke synlige i det offentlige. Derfor er det gjerne non-governmental-organisations (NGO) som har mulighet til å tilnærme seg dem. NGOene liker ikke at det militære blander seg i deres saker pga sikkerheten til deres arbeidere. Dette blir igjen en utfordring for de militære styrkene som ønsker å kommunisere med de lokale kvinnene.

4.2.3 Informant 3

Informanten forteller at ISAF består av flest menn, og menn får ikke snakket med kvinner. Når ISAF som skal hjelpe til med å bygge opp staten Afghanistan ikke får snakket med kvinner blir det en utfordring å bygge staten på alles verdier. Videre forklarer han, at de fleste kvinnene som jobber i ISAF jobber mest i leir, som for eksempel i sykehuset.

En annen utfordring var at selv om det var en politisk vilje for å implementere og realisere Resolusjon 1325 var det vanskelig å få aksept i nivået over min stilling, forteller informanten. Det vil si det var vanskelig å få aksept i triangelet, Hærstaben, Forsvarsstaben, Fellesoperativt hovedkvarter (FOH), for å gjøre noe aktivt. Det var liten vilje til å realisere og implementere videre fra politisk nivå. Informanten fortalte at han gikk fra å være pågående og optimistisk til å tenke ”ja vel, vi har prøvd”.

Informanten tenker at det må inn i styrkegenereringsprosessen og settes av ressurser. For eksempel et Female Engagement team (FET) med kvinnelig tolk spesielt. Det ble i perioder satt sammen et ad hoc FET lag av kvinner som hadde andre stillinger i PRTen. Det gav flere utfordringer. For det første var ikke disse kvinnene samtrent, ettersom de kom fra forskjellige lag og tropper. For det andre mistet kompanisjefene disse kvinnene som ressurser i sine kompanier så lenge periodene varte.

Noe av problemet med implementering av resolusjon 1325 er at det er selvpoppsetting. Det vil si at det er PRT-sjefen selv som må fasilitere for utdanningen. Hærens våpenskole stiller med en del kursing, men mye av utdanningen avhenger av hva PRT-sjefen har av erfaringer, kontakter, interesser fokuspunkter osv. Forsvarets innsatsstyrke- Hær (FIST-H) skulle fasilitere for utdanning innen kulturforståelse, men på grunn av økonomi ble det lagt ned. En del av opplæringen er at tidligere PRT-sjefer overlapper med de nye i ca 1,5 uke i Afghanistan. De virker også som mentorer for de som skal ut senere, forteller informanten.

4.2.4 Delkonklusjon

Informantene ser forskjellige utfordringer, men det er allikevel enkelte like temaer som blir tatt opp. Et av disse temaene er mangel på kunnskap om gender og Resolusjon 1325.

Informant 2 mener det er mangel på kunnskap som gjør at det er vanskelig å omsette politisk vilje til handling på taktisk nivå og informant 3 nevner at kursing som foregår før deployering er opp til den enkelte PRT-sjef. Andre temaer informantene tar opp er at resolusjonen er lite konkret, dette gjør den vanskelig å operasjonalisere. Det tas opp at det blir gitt ordre ovenfra og ned, men spørsmålet PRT-sjefer sitter med er hvordan dette skal gjøres i praksis. Andre utfordringer er at det er sikkerhetsmessig krevende å snakke med afghanske kvinner, informant 3 ønsker flere kvinner til ISAF for at de skal kunne snakke med de lokale kvinnene, men det er også vanskelig å la seg gjøre med bakgrunn i hvordan styrkegenereringsprosessen er.

Det er flere utfordringer når det gjelder implementering av Resolusjon 1325 og gender. Kunnskap om temaet, lite konkrete føringer om hvordan operasjonalisere, og sikkerhet er temaer som går igjen hos flere av de tre tidligere PRT-sjefene.

4.3 Praktiske løsninger

I denne delen vil jeg se på hvilke konkrete tiltak og løsninger som har blitt iverksatt og gjennomført av de ulike PRT-sjefene. Jeg vil behandle hver informant for seg og deretter komme med en delkonklusjon.

4.3.1 Informant 1

Et eksempel på at gender ble fokusert på var i forhold til orienteringer på skoler. Vi brukte et taktisk Psychological Operation (psyops) team bestående av både kvinner og menn, forteller informanten. Videre, når vi var på jenteskoler var det kvinnene i teamet som var inne og snakket, imens mennene var ute og sikret. Når vi var på gutteskoler var mennene inne og kvinnene ute og sikret. Slike operasjoner med bruk av psyops-teamet ble kun gjennomført i Meymaneh, der sikkerheten tilsa at det var gjennomførbart. Psyops-teamet hadde ikke god

nok treningsstandard til å operere alene på landsbygda. Der var det et Military Observation team (MOT) kun bestående av menn som informerte de lokale.

Når vi hadde møter med provincial council hadde vi med en kvinnelig offiser eller en kvinnelig sivil rådgiver slik at de kunne snakke med kvinnene som satt i rådet. Et konkret tiltak som ble iverksatt etter dette var bygging av et krisesenter for Afghanske kvinner. Ønske om et slikt senter var det kvinnene i provincial council som kom med. Selve bygget var svært enkelt, men det fungerte godt nok. Det ble ytret ønske fra de lokale kvinnene om at sikkerheten ville økes hvis det kom lemmer foran vinduene. Å få på plass lemmer ville kunne forhindre et eventuelt angrep på senteret. Slike lemmer kom på plass i neste kontingent.

Vi tok også kontakt med lokale kvinner for å høre hva som var viktig for dem. Den informasjonen vi fikk tok vi videre til en sivil rådgiver som igjen tok det videre til ambassaden. Vi opplevde at det som var viktig for kvinnene var det samme som var viktig for mennene. Det som gikk igjen var ønsket om skoler, tilgang til helsevesen, rent vann, veier og sikkerhet.

Et eksempel på fokus på gender innen egen organisasjon var at vi valgte at ISAF-kvinner ikke skulle bære skaut, selv om å bære skaut er å vise respekt i Afghanistan. Ved at de har på seg uniformslue viser de at kvinner og menn er like i ISAF. Vi ville ikke gjøre våre kvinner spesielle. Det styrket deres beskyttelse at de var uniforme med mennene.

4.3.2 Informant 2

I forhold til å løse oppdraget hadde nok gender for lite fokus. Dette på grunn av min egen bakgrunn og at det var et så nytt begrep. Allikevel ble det gjennomført flere konkrete tiltak med fokus på gender og resolusjon 1325.

En kanal til lokale kvinner var åpne helsedager. Vi åpnet vårt eget sykehus enkelte dager for at den lokale befolkningen kunne komme og fikse små skader og liknende. Da kom det gjerne mange lokale kvinner og barn. Dette var en god mulighet til å kunne kommunisere med lokale kvinner.

Et annet tiltak var at vi inviterte kvinner fra det Afghanske parlamentet og oppfordret dem til å arrangere møter. På disse møtene var det med både menn og kvinner. Det er noen kvinner i

offentlige stillinger i Afghanistan og disse kunne vi kommunisere godt med. Disse kvinnene var forbilder i Afghanistan. Ved at vi samarbeidet med kvinnene i parlamentet ble det en vinn-vinn situasjon. Kvinnene snakket godt om PRTen og jeg fikk et inntrykk av at det at PRTen samarbeidet med dem, styrket deres posisjon.

En tredje konkret ting som ble gjort var å bygge et krisesenter for kvinner. Byggingen av krisesenteret ble gjort etter ønske fra en kvinnelig minister.

Selv om det blir gjort konkrete handlinger som å bygge krisesenter og skoler er det viktigere å gjøre noe med tankesettet til afghanere og hvordan de ser på kvinner.

4.3.3 Informant 3

Det ble etablert ad hoc FET lag for å kunne snakke med lokale afghanske kvinner. Vårt ønske er å påvirke det afghanske samfunnet slik at de tar hensyn til kvinner. Vi ønsket FET fordi det ga muligheter i Afghanistan. Det var blitt sagt at vi skal imøtekomme 1325, og FET var en måte å gjøre noe med det på. Ellers ble de tiltakene som allerede var startet, videreført. Et eksempel var et krisesenter for kvinner som ble startet av tidligere kontingenter og samtalene med provincial council.

4.3.4 Delkonklusjon

På dette punktet, som gjelder praktiske løsninger, er svarene fra informantene ganske like. Løsninger som at ISAF-kvinner ble brukt til å snakke med lokale kvinner ble benyttet av de tre tidligere PRT-sjefene. Informant 3 hadde systematisert et FET-team slik at kvinner kunne snakke med kvinner, men dette ble også gjennomført av de to andre informantene. Begrepet FET-team var bare ikke på plass enda.

Provincial council, eller Afghanske parlamentet, ble benyttet som samarbeidspartnere i alle tre tilfeller. Byggingen av krisesenteret ble også tatt opp som et konkret eksempel av samtlige informanter.

De praktiske løsningene som blir iverksatt av en PRT-sjef syntes å bli videreført av senere sjefene. De samme eksemplene på praktiske løsninger blir nevnt av alle de tre tidligere PRT-sjefene som ble intervjuet.

4.4 Veien videre

I denne delen ønsker jeg å belyse tankene de tre tidligere PRT-sjefene har om veien videre for gender og Resolusjon 1325. Jeg vil behandle hver informant for seg og deretter komme med en delkonklusjon.

4.4.1 Informant 1

Veien videre er et svært vanskelig tema som det ikke er noe riktig eller galt svar på. Det er viktig med samfunnsutvikling og det bør fokuseres på rollen kvinner kan spille for å bidra til utvikling. Ved å være klar over og fokusere på dette kan det føre til mer diplomati og mindre maktbruk.

Informanten forteller at han ville vært ukomfortabel med bruk av rene kvinnelag som konkret tiltak på bakken i Afghanistan. Afghanistan er et maskulint orientert samfunn og et rent kvinnelag kan derfor bli betegnet som et high value target. Fra et styrkebeskyttelsesperspektiv vil det være utfordrende å jobbe med rene kvinnelag. Et mikslag vil derfor være bedre å satse på videre.

4.4.2 Informant 2

Vi har fortsatt problemer på hjemmebane. Derfor blir vi ikke bedre ute. Ved at vi trener med et fokus på gender hjemme i Norge vil det kunne ha overføringsverdi til de landene vi deployeres til. Det trenes svært lite på gender hjemme så hvordan kan man da forventes å bli god i gender når en står i Afghanistan? Det viktigste er bevisstgjøring. Bevisstgjøring vil bli bedre ved utdanning og trening. Det gis i dag god opplæring på ”does and dont’s”, men opplæring innen gender bør være bedre før deployering. Hele forsvaret bør få opplæring og ikke kun under oppsetting. Dette er fordi det å se utfordringer og løsninger i et genderperspektiv er noe man må modnes til.

Praktiske tiltak som rene kvinnelag bør ikke være veien å gå i Afghanistan på grunn av sikkerheten. Det bør være miksedde lag bestående av både kvinner og menn. Kvinnelige norske tolker øker muligheten til å kunne snakke med lokale afghanske kvinner. Det bør derfor utdannes og trenes flere kvinnelige norske tolker.

4.4.3 Informant 3

Det er viktig å forstå at den store løsningen ligger ikke i resolusjon 1325, Afghanistan blir ikke et fredelig land ved at vi kun fokuserer på gender, men ved å fokusere på det vil vi kunne gå et viktig steg på veien mot modernisering av Afghanistan.

I tillegg må en vite at ingen konflikter er like og resolusjon 1325 er skrevet med en annen bakgrunn enn Afghanistan. Ved å likevel benytte et genderperspektiv vil vi kunne få tilgang til informasjon kvinner sitter på, og på den måten øke egen sikkerhet.

Et annet viktig moment er at afghanske kvinner har en særlig stor del av ansvaret for oppdragelsen av neste generasjon. Hvis vi påvirker kvinnene, vil de kunne påvirke neste generasjon. Det vil ta flere generasjoner å utvikle et samfunn, men ved å benytte den muligheten vil vi kunne påvirke utviklingen av Afghanistan

Forståelsen for hva resolusjon 1325 innebærer må inn i styrkegenerering, operasjonssammenheng og trening. Det må stilles krav og forventninger for eksempel et krav om rapportering til FOH. Genderperspektiv og resolusjon 1325 må ikke komme som en overraskelse, men som en naturlig del av operasjonsløsningen.

4.4.4 Delkonklusjon

Et tema som blir tatt opp flere ganger er at på taktisk nivå bør det ikke benyttes rene kvinnelag, men lagene bør bestå av både kvinner og menn på grunn av sikkerheten til egne styrker. I tillegg er en høyere bevisstgjøring og bedre trening også et tema som blir tatt opp av to av informantene. Ved at bevisstgjøringen og treningen blir bedre vil også utbyttet når vi er i internasjonale operasjoner bli bedre.

Informantene hadde videre noe ulike syn på hvordan veien videre bør være. Det ble tatt opp at det ikke er ett svar til hvordan veien videre bør gås. Det er ikke sikkert gender er den ene rette løsningen, men at ved å ha et fokus på det vil kunne være et skritt på veien. I tillegg tas det opp at det bør fokuseres på kvinners rolle i utvikling av samfunnet, men å påvirke andre kulturer til å tenke gender som oss vestlige vil ta generasjoner.

Det finnes kanskje ikke én riktig vei å gå, og gender er kanskje ikke den ene rette veien, men ved å få et økt fokus på temaet vil kunne hjelpe å komme et skritt videre for økt kvinnelig sikkerhet og kvinnelig medbestemmelse.

5. Konklusjon

I denne oppgaven har jeg sett på hvilke ledelsesutfordringer tre tidligere PRT-sjefer har identifisert knyttet til gender og Resolusjon 1325. Jeg har funnet at de ulike sjefene har identifisert både like og ulike utfordringer, de har både likt og ulikt syn på gender og resolusjon 1325, samt både likt og ulikt syn på veien videre. Deres praktiske løsninger derimot har vært relativt like. Dette kan være fordi en praktisk løsning som fungerte i én kontingent har blitt videreført til neste kontingent.

Ledelsesutfordringer som har blitt belyst i denne oppgaven er i hovedsak at det finnes for lite kunnskap om temaet. Det er vanskelig å jobbe med noe som en ikke har god nok kunnskap om. De tre ulike PRT-sjefene hadde ikke lik oppfatning om hva gender og Resolusjon 1325 er og hva det betyr for den enkelte som sjef. Ved at det ikke er en lik forståelse og at hver PRT-sjef har ansvar for opplæring og trening av egen styrke før deployering, kan føre til ulikt fokus på temaet i operasjonen. Ved da at en PRT-sjef har høyt fokus på gender og Resolusjon 1325 i Afghanistan og neste PRT-sjef ikke har fokus på det i det hele tatt, vil det kunne føre til misnøye hos lokalbefolkningen ved at vi ikke opprettholder det vi har startet på. Da kan resultatet bli at vi bidrar til det motsatte av det vi er satt til å gjøre, nemlig støtte Afghanerne til å stabilisere sikkerhetssituasjonen i Afghanistan.

En annen ledelsesutfordring tidligere PRT-sjefer har identifisert er at det finnes for lite konkrete føringer om hvordan Resolusjon 1325 skal operasjonaliseres. Selv om det tilsynelatende er politisk vilje til implementering av resolusjonen i Norge kan det virke som at det er gjort lite for å operasjonalisere det på lavere nivå. Dette kan føre til at det blir opp til hver enkelt PRT-sjef å gjøre det han eller hun syntes virker lurt i den enkelte situasjon. Dette kan føre til at det den enkelte PRT-sjef ser som en god løsning på taktisk nivå er en gal løsning på strategisk nivå. Som PRT-sjef er det vanskelig å se alle konsekvenser av en handling, hvis ingen på nivået over har gjort en analyse av mulige utfall for handlingen.

Ved at det gis bedre retningslinjer ned til taktisk nivå fra de som sitter på strategisk nivå og at opplæringen blir bedre i hele Forsvaret vil effekten av å ha et genderperspektiv kunne bli større enn hva det er i dag. Informasjonsinnhenting fra lokale kvinner vil kunne øke egen

styrkebeskyttelse. Ved å ha et genderperspektiv når en snakker med lokale kvinner vil en styrke deres beskyttelse.

Om norske soldater stadig gir små drypp av kunnskap om gender til afghanere, slik informant 1 kom med et eksempel på at han gjorde, ved å snakke om sine døtre til afghanere, vil kanskje deres kultur kunne endre seg til å la kvinner bidra mer i samfunnsutviklingen.

Det er flere lederutfordringer tilknyttet gender og Resolusjon 1325 for PRT-sjefer i Afghanistan. Jeg har i denne oppgaven samlet og analysert erfaringer som er gjort ”på bakken” i dette feltet, og satt det inn i den større nasjonale og internasjonale sammenhengen den norske innsatsen inngår i. Med dette håper jeg å ha bidratt til at fremtidige PRT-sjefer vil kunne ha mulighet til å forberede seg før de drar ut, og dermed kanskje kunne gjøre en bedre jobb.

Kildeliste

Forsvarsstaben (2007) *FFOD. Forsvarets Fellesoperative Doktrine*. Oslo: forfatter.

Utenriksdepartementet (2011) *Kvinner, fred og sikkerhet. Strategisk plan 2011-2013 2.* opplag 05/2011. Oslo: forfatter.

Johannessen, Asbjørn, Tufte, Per Arne og Christoffersen, Line (2010) *Introduksjon til Samfunnsvitenskapelig Metode 4.* utgave. Oslo: Abstrakt forlag

Utenriksdepartementet (2006) *Regjeringens handlingsplan for gjennomføring av FNs Sikkerhetsråds resolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet (2006)*. Oslo: forfatter.

Olsson, Louise og Tejpar, Johan (2009) *Operational Effectiveness and UN Resolution 1325- Practices and Lessons from Afghanistan*. Stockholm: FOI Totalforsvarets Forskningsinstitutt, Avdelingen for Forsvarsanalys.

NATO (2009) *Bi-SC Directive 40-1 Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective in the NATO Command Structure Including Measures for Protection During Armed Conflict*. SHAPE/Norfolk: forfatter.

Det kongelige Forsvarsdepartement. (2009-2010). *Prop. 1 S (2009-2010) Proposisjon til Stortinget (forslag om stortingsvedtak) For budsjettåret 2010*. Oslo: forfatter.

Tryggestad, Jorunn L. (2009) *Trick or Treat? The UN and Implementation of Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security*. I *Global Governance 15* (2009)

Støre, Jonas Gahr. (6.8.2009) Voldtekt som krigstaktikk må bekjempes. Kronikk i Dagbladet 6. august 2009 lokalisert 8. november 2011 på URL:

http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/aktuelt/taler_artikler/utenriksministeren/2009/vold.html?id=573122

Utenriksdepartementet. (2006) St.prp. nr. 1 (2006-2007) lokalisert 10. november 2011 på URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/dok/regpubl/stprp/20062007/stprp-nr-1-2006-2007-/7/2.html?id=298573>

Utenriksdepartementet. (2007) St.prp. nr. 1 (2007-2008) lokalisert 10. november 2011 på URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/dok/regpubl/stprp/2007-2008/stprp-nr-1-2007-2008-/8/2.html?id=484398>

Utenriksdepartementet.(2011) liste over stortingsproposisjoner lokalisert 10. november 2011 på ULR:

http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/sok.html?querystring=1325&navigators=dctypenameta xonomy,S,%5EProposisjoner,_meldinger_og_NOU-er,S,Type+Name+Taxonomy,S,Proposisjoner,_meldinger_og_NOU-er&offset=0&sortby=default&filters=+parentpageid,833.,+showforlanguages,nb.,%3C%3Ed cdate,min,2011-11-10T11:49:11Z.,+dctypestatus,gyldig.,+dctypename,!underside&hits=20&searchview=governmentnbsppublished&solution=ministry&lang=nb&id=87067

Regjeringen. (2011) Liste over saker som inneholder Resolusjon 1325 lokalisert 10.november 2011 på URL:

<http://www.regjeringen.no/nb/sok.html?querystring=resolusjon+1325&id=86008>

Vedlegg

Vedlegg 1 Intervjuguide

Vedlegg 1 Intervjuguide

Innledning:

Mitt navn er Hege Jacobsen og jeg er siste års kadett ved Krigsskolen. Jeg skriver nå en bachelor om ledelsesutfordringer ved genderperspektivet. I den forbindelse ønsker jeg å intervju tidligere PRT-sjefer etter 2006 for å kunne si noe om hva norske PRT-sjefers erfaring er med nettopp dette.

Under intervjuet ønsker jeg å ta notater slik at jeg får med meg alt som blir sagt samt ikke siterer feil.

Det er ønskelig fra min side å benytte navn ved sitat, men hvis dette ikke er av interesse for intervjuobjekt vil det selvsagt være mulig å fremstå som anonym.

Jeg håper med dette at du har tid, mulighet og interesse av å stille opp på et intervju. Etersom bachelorperioden ikke er så lang ønsker jeg å få til intervjuet så raskt som mulig og helst innen uke 45. Jeg ser for meg at intervjuet ikke tar mer enn en time.

For at du skal kunne forberede deg legger jeg ved spørsmålene som blir rammen for intervjuet.

Spørsmål:

1. Hva betyr gender og FN resolusjon 1325 for deg?
2. Hvilken innstilling har du til FN resolusjon 1325?
 - Har denne innstillingen endret seg?
3. Hvilke ledelsesutfordringer har du identifisert knyttet til gender og FN resolusjon 1325?
 - Hvis det er utfordringer, ser du for deg en mulig løsning?

Svar meg gjerne på sms, telefon eller mail så avtaler vi tid og sted.

Mvh Hege Jacobsen

Tlf: 99268607

mail: hogginnbremsen@hotmail.com