



Eksamen i Modul VII Bacheloroppgave

«Elefanten i rommet; la oss snakke om fremtidens forsvar»

**Kadett Silje Dalhaug
&
Kadett Karoline Nilsen**

Godkjent for offentlig publisering

Antall ord 15 610

Publiseringsavtale

En avtale om elektronisk publisering av bacheloroppgave

Kadettene har opphavsrett til oppgaven, inkludert rettighetene til å publisere den.

Alle oppgaver som oppfyller kravene til publisering vil bli registrert og publisert i Bibsys Brage når kadettene har godkjent publisering.

Opgaver som er graderte eller begrenset av en inngått avtale vil ikke bli publisert.

Vi gir herved Luftkrigsskolen rett til å gjøre denne oppgaven tilgjengelig elektronisk, gratis og uten kostnader	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nei
Finnes det en avtale om forsinket eller kun intern publisering? (Utfyllende opplysninger må fylles ut)	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nei
Hvis ja: kan oppgaven publiseres elektronisk når embargoperioden utløper?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nei

Plagiaterklæring

Vi erklærer herved at oppgaven er vårt eget arbeid og med bruk av riktig kildehenvisning. Vi har ikke nyttet annen hjelp enn det som er beskrevet i oppgaven.

Vi er klar over at brudd på dette vil føre til avvisning av oppgaven.

Dato: 19 – 01 – 2020

Innholdsfortegnelse

Forord	2
1. Innledning	4
Problemformulering	4
Forskningsspørsmål	5
Avgrensning	5
Begrepsforklaring	6
Struktur	7
2. Teori	9
Tidligere forskning	9
Ubevisst fordommer og diskriminering	14
Kultur og organisasjonskultur	16
Kjønnsbaserte stereotypier	19
Kjønnsbalanse	20
Hvorfor skal vi ha likestilling?	21
3. Metode	21
Valg av metode	21
Studiens tilnærming	23
Datainnsamling	24
4. Resultater	31
5. Drøfting	35
Forskningsspørsmål 1 (F1)	35
Forskningsspørsmål 2 (F2)	38
Forskningsspørsmål 3 (F3)	41
Forskningsspørsmål 3 (F3)	48
Sammenligning av resultatene fra vår studie og av Tankesmien Agenda	51
6. Avslutning	57
7. Referanser	59

Far og hans sønn er innblandet i en bilulykke. Sønnen blir kritisk skadd og sendes til sykehuset med ambulanse. Når sønnen ankommer sykehuset blir gutten ført til akuttten kirurgen kommer inn ser gutten og går ut igjen. Kirurgen sier «jeg kan ikke operere han fordi han er min sønn».

Hvem er kirurgen?

Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet av Silje Dalhaug og Karoline Nilsen, kadetter i kull 68 ved Luftkrigsskolen. Vi vil gjerne takke Forsvarets Høyskole (FHS) sitt likestillingsutvalg for midler til å gjennomføre datainnsamling. En takk går også til damene i #hunspanderer, likestillingsforkjemperne Isabell Ringes og dr. Marie Louise Sunde. Videre vil vi takke dr. Lena Kvarving ved Forsvarsstaben og dr. Camilla Hoel og Ann Karin Larssen ved Luftkrigsskolen for veiledning og hjelp til å finne sentral litteratur. Til slutt vil vi gjerne takke fantastiske Margrete for nyttig veiledning og innspill.

Fordommer knyttet til kjønn er temaet for denne oppgaven. Svaret på gåten om kirurgen er at kirurgen er guttens mor. Forfatterne innrømmer at de selv antok at kirurgen måtte være en mann, og at det var et homofilt par som var foreldrene til gutten. Vi ble overrasket over egne fordommer, da vi ser på oss selv som personer med et relativt åpent sinn. Det gjorde at vi følte på en skam over å ha ubevisst utelukket det kanskje mest naturlige alternativet. Vi opplevde det som ubehagelig å bli arrestert av egne fordommer. Det vekket interessen for tematikken. Etter å fortale flere venner og bekjente gåten om kirurgen, mangler vi fortsatt at noen klarer det på første forsøk.

Vi vil fremheve at en av forfatterne ble direkte advart om å skrive denne bacheloroppgaven av en ansatt høyere oppe i Forsvaret. Begrunnelsen var at det er karrierehemmende å fronte likestilling. Forfatteren ble oppfordret å tenke godt over om hun ville ta risikoen med å skrive en slik bacheloroppgave. Dette kan vitne om at likestillingsarbeid har lav status i Forsvaret, noe dr. Lena P. Kvarving ved Forsvarsstaben understreker i sin doktorgrad;

On the issue of gender, they described a culture of negativity and recalled situations in which personnel working on the topic had been subjected to bullying. In one case, for example, a female instructor conducting a briefing on gender perspectives in military operations was actively disrupted by two participants (Norwegian officers at the Lieutenant Colonel level) who were later overheard bragging that they had managed to sabotage the briefing, and that they had done so because they were bored. (Kvarving, 2019, s. 202)

Funnene i Kvarvings ferske doktorgrad, samt det faktum at vi ble advart om å skrive denne oppgaven, viser hvor viktig det er å gjøre nettopp dette. Bacheloroppgaven har til formål å belyse om det eksisterer ubevisste fordommer knyttet til kjønn i Forsvaret, og hva som kan være årsaker og konsekvenser av disse. Forfatterne vil derfor rette søkelyset mot hvilke utfordringer slike fordommer kan få for Forsvaret. På denne måten ønsker vi at oppgaven kan være et viktig bidrag i arbeidet og utviklingen av likestillingstiltak i Forsvaret. Dermed håper vi å bidra til at Forsvaret selekterer og rekrutterer både unge kvinner og menn fra hele befolkningen.

1. Innledning

Forsvarets årsrapport for 2018 viser at det var totalt 15 849 sivilt og militært ansatte i Forsvaret, hvorav 12 970 av disse var menn og 2 879 var kvinner. Det betyr at Forsvaret i 2018 hadde en kjønnsfordeling på 81,8 prosent menn mot 18,2 prosent kvinner. Blant de vernepliktige som var inne til førstegangstjeneste i 2018 var det 25 prosent kvinner (Forsvaret, 2020). Forsvarsdepartementet påpekte i 2014 at «allmenn verneplikt gir Forsvaret et grunnlag for å rekruttere de best egnede og mest motiverte unge kvinner og menn fra hele befolkningen» (Forsvarsdepartementet, 2014).

Det er gjort oppsiktsvekkende funn fra tidligere forskning på fordommer knyttet til kjønn, både fra Harvard Business School (Bohnet, 2016) og Markedshøyskolen i samarbeid med Tankesmien Agenda (Gaustad & Raknes, 2015). Her ble en rekke studenter satt til å lese en historie om en karriereperson, for deretter å vurdere personen. Det studentene ikke visste var at det eksisterte to identiske historier; den ene hadde et kvinnelige navn og den andre et mannlige navn. Resultatene viste at de vurderte karrierekvinnen og karrieremannen ulikt. Vi vil i denne studien ta utgangspunkt i den tidligere forskningen gjennomført av Harvard og Tankesmien Agenda, og utføre en tilsvarende identisk undersøkelse på en gruppe soldater fra Forsvaret. Det er blitt benyttet en kvantitativ og en kvalitativ tilnærming for å innhente relevant data for studien. På lik linje med tidligere forskning benytter vi oss av spørreskjema.

Dersom vår undersøkelse avdekker at det eksisterer ubevisste fordommer knyttet til kjønn i Forsvaret, hvordan kan vi da sikre at man rekrutterer de mest skikkede og motiverte kvinnene og mennene fra befolkningen? Det er begrenset forskning på fordommer knyttet til kjønn generelt, og på militært personell spesielt. Vi ønsker derfor å bidra med til dette med denne bacheloroppgaven.

1.1 Problemformulering

I søken etter den beste kandidaten er det er imidlertid et problem for Forsvaret dersom kvinner og menn dømmes ulikt. Det betyr også at det kreves en omfattende undersøkelse og videre forskning for å avdekke om man også i Forsvaret dømmer kvinner og menn ulikt. Dersom det

er tilfellet, kan det få store konsekvenser for hvem som kommer inn på Krigsskolen/Stabskolen, hvem som får toppstillinger og hvem som blir den neste generalen. Derfor er det viktig å avdekke om det eksisterer fordommer knyttet til kjønn i Forsvaret. Med utgangspunkt i dette har vi utarbeidet følgende problemformulering:

Eksisterer det fordommer knyttet til kjønn blant soldater i Forsvaret? I så fall, hva kan være årsakene til dette, og hvilke konsekvenser kan fordommene få for Forsvaret?

Svarene på dette kan få stor betydning for hvilke tiltak man skal iverksette for å fremme likestilling i Forsvaret, og hvem som eventuelt rekrutteres inn i fremtiden.

1.2 Forskningsspørsmål

For å avgrense problemformuleringen har vi utformet tre mer konkrete forskningsspørsmål. Ved hjelp av forskningsspørsmålene ønsker vi å drøfte undersøkelsens funn, årsaker og konsekvenser, og videre hva disse betyr for individet og Forsvaret som organisasjon. Forskningsspørsmålene er som følger;

Forskingsspørsmål 1 (F^1): I hvilken grad eksisterer det fordommer knyttet til kjønn blant soldatene i Forsvaret?

Forskingsspørsmål 2 (F^2): I hvilken grad er eventuelle fordommene knyttet til kjønn bevisste eller ubevisste?

Forskingsspørsmål 3 (F^3): Hva kan være mulige årsaker og konsekvenser av eventuelle fordommer knyttet til kjønn for individ og for Forsvaret som system?

1.3 Avgrensning

Vi har i denne bacheloroppgaven foretatt en avgrensning når det kommer til hvilke aspekter vi ønsker å forske på i forbindelse med fordommer knyttet til kjønn. Det er som tidligere nevnt mangelfull forskning på fordommer knyttet til kjønn blant militært personell. Vi ønsker med

utgangspunkt i tidligere forskning fra Harvard og Tankesmien Agenda å undersøke om soldater i Forsvaret oppfatter kvinner og menn forskjellig. Det er besluttet å bruke soldater som respondenter, som følge av tilgjengelighet og det faktum at de potensielt er fremtidens ledere og ansatte i Forsvaret. Med soldater mener vi både vernepliktige fra en avdeling i Luftforsvaret og kadetter ved krigsskolene underlagt FHS. Kadettene er på vei til å bli morgendagens ledere, og de vernepliktige er en del av Forsvarets rekrutteringsbrønn til videre utdanning og tjeneste i Forsvaret.

1.4 Begrepsavklaring

1.4.1 Fordommer

En fordom er en holdning som baserer seg på mangelfull kunnskap som bidrar til at en person uttrykker antipati¹ ovenfor individer, grupper, ideer eller objekter (Svartdal, 2017). Disse fordommene kan ha kulturelle, sosiale, personlighetsmessige og kognitive årsaker. Når en persons fordommer kommer til uttrykk gjennom adferd kalles det diskriminering (Svartdal, 2017). Ringnes og dr. Sunde (2019, s. 71) påpeker at en ubevisst handling skjer uten at det er gjennomtenkt. Derfor vil vi i denne oppgaven omtale ubevisste fordommer som fordommer som ikke er kjent for respondenten.

1.4.2 Diskriminering

Diskriminering blir av professor i rettsvitenskap Ingunn Ikdahl (2018) definert som det «å behandle noen mindre gunstig enn andre». I dagligtalen benyttes ordet for å betegne urimelig eller usaklig forskjellsbehandling. Forskjellsbehandling er ikke nødvendigvis det samme som diskriminering. I følge likestillings- og diskrimineringsloven er det ulovlig å diskriminere på bakgrunn av kjønn, og kjønnsdiskriminering regnes som diskriminering på bakgrunn av kjønn (Ikdahl I. , 2019).

¹ «Antipati betyr motvilje mot eller avsky for en person eller et fenomen. Antipati er det motsatte av sympati» (Persvold, 2019)

1.4.3 Likestilling

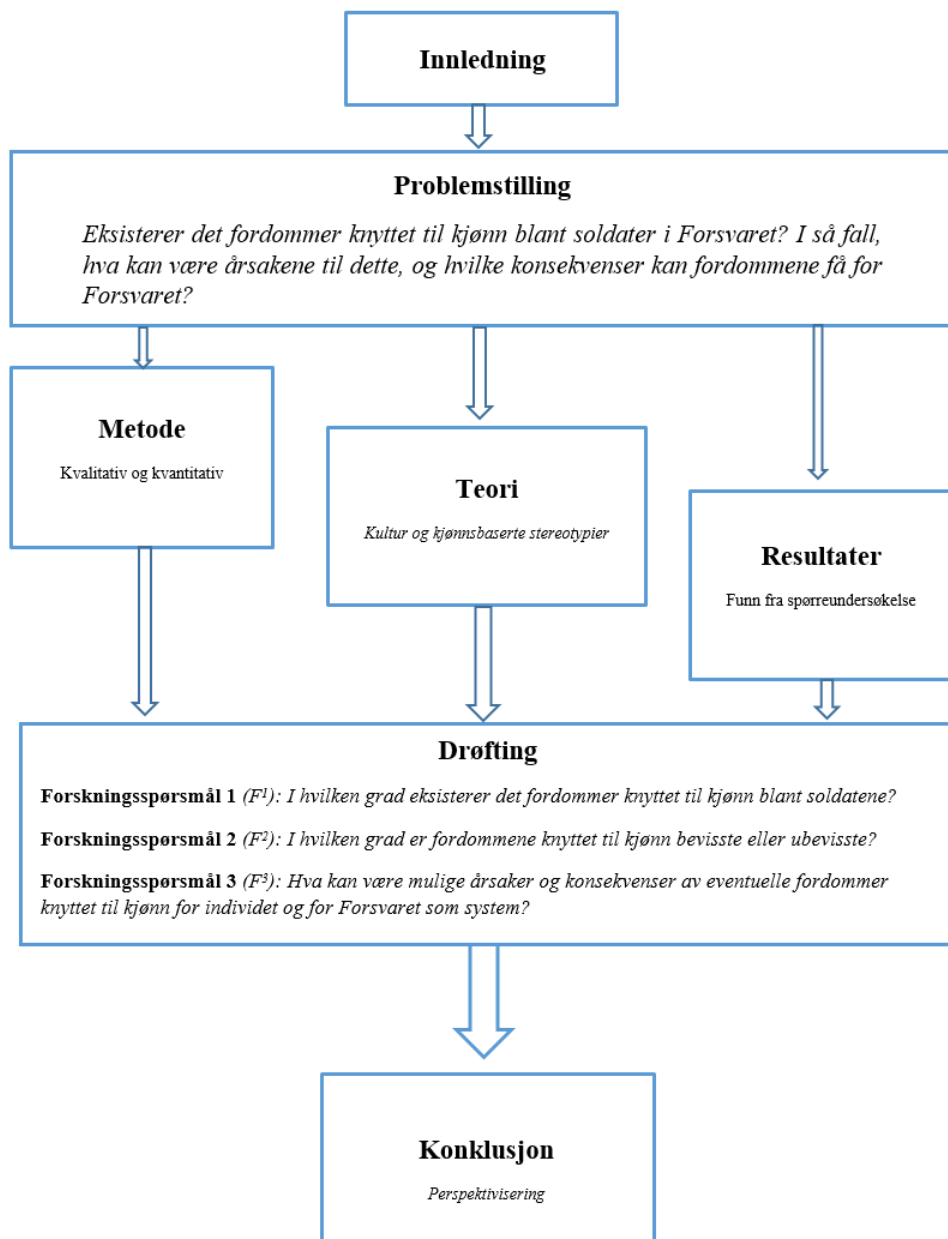
Likestilling defineres av likestillings- og diskrimineringsloven (2017) som like muligheter, likeverd og like rettigheter uavhengig av kjønn, etnisitet osv. Dette underbygges av menneskerettighetene, som presiserer at alle mennesker har like rettigheter uavhengig av kjønn, alder, legning, livssyn eller nasjonalitet (FN-sambandet, 2019).

1.4.4 Karrierekvinne/karrieremann

I oppgaven benyttes ordene «karrierekvinne», «karrieremann» og «karriereperson» om en person som prioriterer karrieren og har store og klare ambisjoner. «Karrierekvinne» og «karrieremann» brukes av Tankesmien Agenda, og for å ha samme begrepsapparat velger vi også å bruke disse ordene i vår studie.

1.5 Struktur

Oppgavene er strukturert i seks hoveddeler. I den første delen fremlegges relevant teori om likestilling, kultur og organisasjonskultur og kjønnsbaserte stereotyper. Deretter vil vi i den andre delen redegjøre for valg av metode, studiets tilnærming og datainnsamling, hvor blant annet utfordringer og etiske forhold vil diskuteres. Den tredje delen vil legge frem de statistiske resultatene som videre vil bli sentrale i oppgavens drøftingskapittel her vil det også benyttes sentral teori om likestilling og kjønn. Etter at forskningsspørsmålene er besvart, vil studien med soldatene sammenlignes med studien gjennomført av Tankesmien Agenda. Avslutningsvis vil sammenstille funnen i en konklusjon, og komme med noen aktuelle betraktningen. Vi har laget et forskningsdesign som illustrerer fremgangsmåten i vår studie.



Figur 1: En illustrasjon av valgt forskningsdesign laget av forfatterne selv.

2. Teori

I denne delen av studien vil vi presentere relevant teori som sammen med resultatene vil utgjøre drøfting grunnlaget for å svare på problemstillingen og de tilhørende forskningsspørsmålene. Først vil den amerikanske studien gjennomført ved Harvard Business School og den norske studien av Tankesmien Agenda i samarbeid med Tankesmien Agenda, bli presentert. Disse to studiene ligger til grunn for sammenligningen med vår undersøkelse i drøftingen. Videre vil relevant teori som omhandler fordommer knyttet til kjønn bli lagt frem for å besvare forskningsspørsmål 2, som er å drøfte om de eventuelle fordommene er ubevisste eller bevisste. Deretter, for å besvare forskningsspørsmål 3, som går ut på å se på årsaker og konsekvenser av eventuelle fordommer, er det relevant å se på organisasjonskulturen i Forsvaret, kjønnsroller og kjønnsbaserte stereotyper.

2.1 Tidligere forskning

2.1.1 Howard og Heidi

Ved Harvard Business School fikk studentene presentert et tekst om Howard Roizen, en kapitalist, tidligere entreprenør og en profilert nettverksbygger. Han var en mektig mann i Silicon Valley, medgrunnlegger av et teknologiselskap, og han ble senere direktør i Apple. I nyere tid har han blitt medlem i styrene i flere av de store og prestisjetunge selskapene. Han er venn med Bill Gates, og hadde en tett relasjon til Steve Jobs, og har en av de største og mest omfattende nettverkene i Silicon Valley. Studentene skulle evaluere Howard, og de rangerte han som kompetent og effektiv. De forklarte også at de likte han og ønsket å ansette han eller jobbe med han. Den resterende delen av studentene fikk en identisk tekst, men teksten omhandlet ikke Howard, men Heidi. Disse studentene fant Heidi like kompetent og effektiv, men de likte ikke henne og ønsket heller ikke å ansette henne eller jobbe med henne (Bohnet, 2016, s. 21).

Denne casestudien, som har blitt gjennomført flere ganger på Harvard Business School, viser at studentene sin stereotypiske leder er en mann. Heidi kan derimot ikke både være kompetent og bli likt; kvinner kan ikke vinne (Bohnet, 2016, s. 22). Professor Bohnet fremhever at psykologer tror at slike negative reaksjoner er en konsekvens av hva man stereotypisk mener at kvinner er eller bør være, og hvilke kvaliteter man tenker er nødvendig i et stereotypisk

maskulint yrke. Det betyr at dersom kvinner viser at de kan gjøre en typisk «mannejobb», er det ikke lenger samsvar med hva man oppfatter som den ideelle kvinne (Bohnet, 2016, s. 22). Studien får frem ubevisste holdninger som videre kan føre til ubevisst diskriminering.

2.1.2 Hans og Hanna

Casestudien fra Harvard University fra 2000-tallet er bakteppet for den norske Hans og Hanna-studien. I dette avsnittet vil hovedfunnene til Markedshøyskolen og Tankesmien Agende presenteres og oppsummeres for å danne et sammenligningsgrunnlag med resultatene i vår studie. Hovedresultatene om Hans og Hanna-studien viser at studentene generelt likte karrieremannen bedre enn karrierekvinnen (52 % mot 33 %), og de ønsker heller å ta en øl med Hans etter arbeid enn Hanna (46 % mot 35 %). Respondentene vurderer karrieremannen som en bedre leder til tross for at historiene er identiske (72 % mot 54 %), og det tenderer til at karrierekvinnen blir sett på som mer sjefete (67 % mot 54 %).

Hele 75 prosent av de mannlige respondentene likte Hans, mens kun 24 % likte Hanna. Hanna ble også vurdert som mindre lykkelig og en dårligere forelder enn Hans. Blant kvinnene ble karrieremannen og karrierekvinnen i større grad dømt relativt likt. Kvinnene synes allikevel at Hanna var mer sjefete, og en dårligere leder og forelder enn de opplevde Hans. På en annen side stoler de kvinnelige respondentene mer på Hanna. Noe av det interessante er at funnene i studien på studentene var de samme som kom frem i studien fra Harvard om Howard og Heidi (Gaustad & Raknes, 2015, ss. 5-6; Ringnes & Sunde, 2019, s. 69). Nedenfor vil resultatene om Hans og Hanna presenteres i tre tabeller (Gaustad & Raknes, 2015, s. 8). Studien gjort av Tankesmien Agenda viser at det er forskjeller mellom hvordan kvinner og menn oppfatter Hans og Hanna. Det tydeligste funnet er at de sivile studentene i større grad er positive til karrieremannen enn karrierekvinnene

Tabell 1: Totalresultater

(alle respondenter, N = 102)

I tabellen er resultatene for de to gruppene (de som har lest om Hans og de som har lest om Hanna) basert på svarene til alle respondentene. Det betyr at tabellen viser i hvilken grad respondentene vurderer historien annerledes avhengig av om de leser om Hans eller Hanna.

Tabellen viser andel som har svart 4 eller 5 på en skala fra 1 til 5, der 1 = I liten grad og 5 = I stor grad (ulike benevning avhengig av spørsmålsstillingen). N = 102.	Hans	Hanna	Differanse (%-poeng)	Signifikans-nivå**
Liker	52%	33%	- 19	.04
Er en god leder	72%	54%	- 18	.03
Ville likt å samarbeide med	60%	42%	- 18	.21
Ville tatt en øl med etter arbeidstid	46%	35%	- 11	.10
Vil ha som mentor	74%	65%	- 9	.18
Vil jobbe for	62%	54%	- 8	.18
Ville tatt de samme valgene som for å lykkes	34%	27%	- 7	.23
Er lykkelig	76%	71%	- 5	.25
Er en <i>usympatisk</i> person*	68%	70%	2	.88
Er egoistisk	50%	58%	8	.66
Er en <i>dårlig</i> forelder*	48%	56%	8	.28
Er sjefete	54%	67%	13	.13
Er til å stole på	40%	58%	18	.19

*Skalaen er reversert for spørsmålene «Opplever du han/henne som en usympatisk person?» og «Vil du si at han/hun er en dårlig forelder?»

**Signifikansnivå er beregnet ut fra forskjellen i gjennomsnitt på hvert enkelt spørsmål mellom de som har lest historien om Hans versus de som har lest historien om Hanna (hele skalaen 1-5 er brukt som analysegrunnlag), kontrollert for respondentens kjønn.

Tabell 1 viser en oversikt over hvordan studentene, både de kvinnelige og mannlige, har rangert Hans og Hanna. Det er totalt 102 respondenter (Gaustad & Raknes, 2015, s. 9).

Tabell 2: Hva mener menn om Hans og Hanna

(kun de mannlige respondentene, N = 45)

I tabellen er resultatene for de to gruppene (de som har lest om Hans og de som har lest om Hanna), når vi kun ser på svarene fra de mannlige respondentene. Det betyr at tabellen viser i hvilken grad menn vurderer historien annerledes avhengig av om de leser om Hans eller Hanna.

Tabellen viser andel som har svart 4 eller 5 på en skala fra 1 til 5, der 1 = 1 liten grad og 5 = 1 stor grad (ulike benevning avhengig av spørsmålsstillingen). N = 45.	Hans	Hanna	Differanse (%-poeng)	Signifikans-nivå**
Liker	75%	24%	- 51	.01
Ville likt å samarbeide med	75%	36%	- 39	.03
Er en god leder	80%	48%	- 32	.10
Vil ha som mentor	90%	60%	- 30	.02
Vil jobbe for	75%	48%	- 27	.04
Ville tatt de samme valgene som for å lykkes	55%	32%	- 23	.08
Ville tatt en øl med etter arbeidstid	60%	44%	- 16	.04
Er lykkelig	75%	60%	- 15	.06
Er egoistisk	55%	60%	5	.89
Er sjefete	55%	60%	5	.27
Er en <i>usympatisk</i> person*	70%	76%	6	.76
Er til å stole på	40%	60%	20	.98
Er en <i>dårlig</i> forelder*	30%	72%	42	.01

* Skalaen er reversert for spørsmålene «Opplever du han/henne som en usympatisk person?» og «Vil du si at han/hun er en dårlig forelder?»

** Signifikansnivå er beregnet ut fra forskjellen i gjennomsnitt på hvert enkelt spørsmål mellom de som har lest historien om Hans versus de som har lest historien om Hanna (hele skalaen 1-5 er brukt som analysegrunnlag).

Tabell 2 viser en oversikt over hvordan de mannlige studentene har rangert Hans og Hanna. Det er totalt 45 respondenter (Gaustad & Raknes, 2015, s. 10).

Tabell 3: Hva mener kvinner om Hans og Hanna

(kun de kvinnelige respondentene, N = 57)

I tabellen er resultatene for de to gruppene (de som har lest om Hans og de som har lest om Hanna), når vi kun ser på svarene fra de kvinnelige respondentene. Det betyr at tabellen viser i hvilken grad kvinner vurderer historien annerledes avhengig av om de leser om Hans eller Hanna.

Tabellen viser andel som har svart 4 eller 5 på en skala fra 1 til 5, der 1 = I liten grad og 5 = I stor grad (ulike benevning avhengig av spørsmålsstillingen). N = 57.	Hans	Hanna	Differanse (%-poeng)	Signifikans-nivå**
Er en <i>dårlig</i> forelder*	60%	41%	- 19	.37
Ville tatt en øl med etter arbeidstid	37%	26%	- 11	.71
Er en god leder	67%	59%	- 8	.13
Er en <i>usympatisk</i> person*	67%	63%	- 4	.60
Ville likt å samarbeide med	50%	48%	- 2	.77
Ville tatt de samme valgene som for å lykkes	20%	22%	2	1.00
Liker	37%	41%	4	.61
Er lykkelig	77%	81%	4	.95
Vil jobbe for	53%	59%	6	1.00
Vil ha som mentor	63%	70%	7	.89
Er egoistisk	47%	56%	9	.60
Er til å stole på	41%	57%	16	.08
Er sjefete	53%	74%	21	.30

* Skalaen er reversert for spørsmålene «Opplever du han/henne som en usympatisk person?» og «Vil du si at han/hun er en dårlig forelder?»

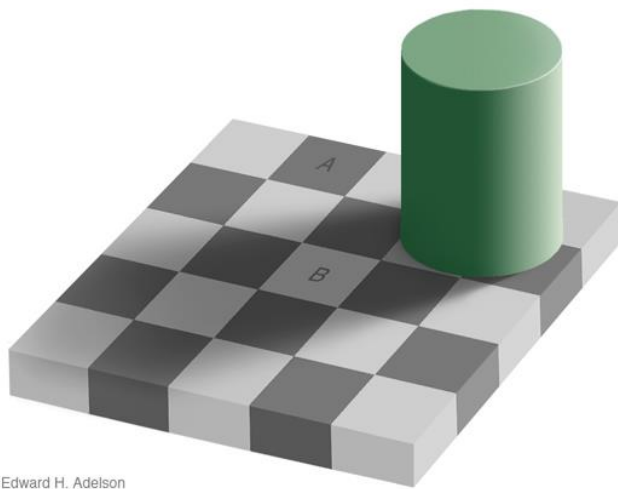
** Signifikansnivå er beregnet ut fra forskjellen i gjennomsnitt på hvert enkelt spørsmål mellom de som har lest historien om Hans versus de som har lest historien om Hanna (hele skalaen 1-5 er brukt som analysegrunnlag).

Tabell 3 viser en oversikt over hvordan de kvinnelige studentene har rangert Hans og Hanna. Det er totalt 57 respondenter (Gaustad & Raknes, 2015, s. 10).

2.2 Ubevisste fordommer og diskriminering

Dr. Marie Louise Sunde og Isabell Ringnes (2019) forklarer i sin bok *Hvem spanderer?* at ubevisst kjønnsdiskriminering handler om: «hvordan vi møter, opplever og behandler mennesker ulikt kun basert på kjønn, uten at det er gjennomtenkt.» (s.71). Under følger et par eksempler for å illustrere ubevisste fordommer og diskriminering.

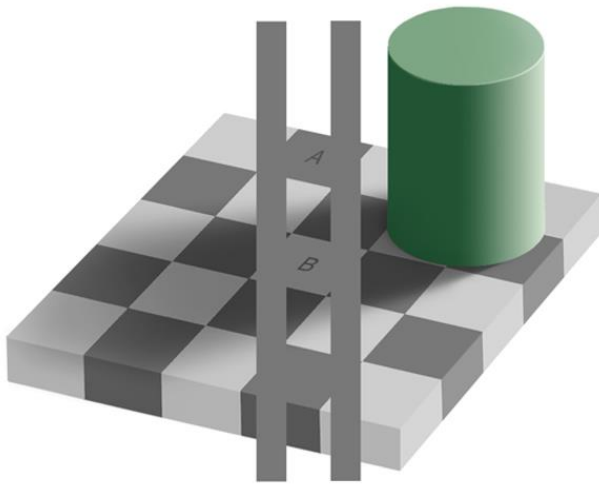
Se på bildet under. Sammenlign firkant A og B. Hva ser du?



Edward H. Adelson

Figur 2: "The Checkerboard Illusion" (Adelson, 1995)

Iris Bohnet er professor i Public Policy og akademisk dekan ved Harvard Kennedy School (Harvard University, 2019). Hun påpeker at de fleste som ser på figur 1 ser at firkant B er lysere enn A, men at dette bare er en illusjon. Som menneske putter man firkantene i et system med mørke og lyse brikker. Rutene settes i en kjent system som i dette tilfellet er et sjakkbrett. Dersom man ser på det samme brettet igjen, men isolerer firkant A og B, vil man se at de har nøyaktig samme farge (figur 3). Begge er mørkegrå. Når man isolerer rutene tillater man hjernen å se rutene for det de faktisk er. Rutene blir adskilt fra det mønsteret man forventer (Bohnet, 2016, ss. 2-3).



Figur 3: "The Checkerboard Illusion" (Adelson, 1995)

På bakgrunn av et kjent mønster, setter man også mennesker og kjønn i system. Så sent som i 1970 var bare fem prosent av musikerne i de fem største orkestrene i USA kvinner. Orkesterlederne ønsket de beste musikerne, og var ikke opptatt av kjønn på musikeren som spilte. The Boston Symphony Orchestra startet på 1970-tallet å holde skulte auditions, hvor det ikke var mulig å se kandidaten som skulle vurderes. Kvinneandelen økte drastisk, og i dag har kvinneandelen steget til over 35 prosent (Bohnet, 2016, ss. 1-3).

Ved å ha skjulte auditions økte rekrutteringsbrønnen til det dobbelte, fordi man ikke ubevisst diskriminerte på bakgrunn av kjønn. Selv om orkesterlederne ikke hadde fokus på hvilket kjønn musikerne hadde, viste effekten av skjulte auditions at kjønn hadde en avgjørende effekt for hvordan kandidatene ble vurdert. Til tross for at det ikke var intensjonen, ble de kvinnelige musikerne ubevisst diskriminert av orkesterlederne (Bohnet, 2016, ss. 1-3). Slike ubevisste fordommer kan ha en kritisk og problematisk effekt på vurderingsevnen vår, ifølge Francesco Gino, professor ved Harvard Business School (Gino, sitert i Knight, 2017). Knight fremhever at fordommene kan få oss til å ta beslutninger som er i favør én bestemt person eller gruppe (Knight, 2017).

Når orkesterlederne ubevisst diskriminerte musikerne på bakgrunn av kjønn, kan det sees i sammenheng med det sosialpsykolog Daniel Kahneman (2011) omtaler som en prosess i

hjernen, kalt «System 1». I boken *Thinking, fast and slow* forklarer Kahneman at mennesker har to måter å tenke på som påvirker hvordan man reagerer i en situasjon. «System 1» bygger på magesfølelsen, og dette systemet opererer ukontrollert, automatisk, assosierende og ubevisst. Her vil hjernen benytte seg av flere snarveier som hjernen har tillært seg fra før. Et eksempel kan være å kjøre bil på en tom vei. «System 2» fungerer motsatt av «System 1», og omhandler de bevisste tankene man har. Her går tankeprosessen tregere, og man har tid til å prosessere inntrykk og overstyre impulsene fra «System 1». Å parkere på en trang plass eller si telefonnummeret sitt er eksempler på «System 2» (Kahneman, 2011, ss. 21-22).

CORE topplederbarometer (2018) illustrerer at glasstaket² finnes fremdeles. Her kom det frem og viste at blant de 200 største selskapene i Norge hadde bare 21 selskaper en kvinnelig CEO (administrerende direktør). Dette på tross av at kvinner i like stor eller større grad enn menn tar utdanning, innehar erfaring og tar karrierevalg som blir spissere mot toppen (Dalin, 2015). En oversikt gitt av fri fagbevegelse viser at det var like mange av topplederne i Norge i 2017 som hadde navnet Arne, som det var kvinner blant landets best betalte ledere (Ringnes & Sunde, 2019, s. 46).

2.3 Kultur og organisasjonskultur

I følge dagens forskning blir kultur sett på som noe dynamisk og foranderlig. Kultur har ingen klar universell definisjon, da det er et sammensatt konsept som inkluderer en rekke uskrevne sosiale regler og former som gjør det utfordrende å identifisere, forstå og endre (Kvarving, 2019, s. 50). Samfunnet i dag består av mange kulturer og subkulturer, herunder norsk militær organisasjonskultur. På lik linje med at det ikke bare er én nasjonal kultur, er det heller ikke kun én militær kultur. Både Forsvaret som organisasjon, og nasjonen i sin helhet, har underkulturer hvor personer identifiserer seg med en spesifikk undergruppe. Dette kan baseres ulike faktorer som yrke, kjønn og rase, samt geografiske og historisk bakgrunn. Man har forsøkt å måle forskjeller i nasjonale kulturer gjennom et systematisk system. Geert Hofstede identifiserte disse forskjellene ved å sammenligne flere titalls land basert på fem dimensjoner (Hofstede, u.d.).

² «Glasstaket referer til usynlige hindringer som gjør at kvinner ikke like lett som menn oppnår høyere posisjoner, selv om de er like talentfulle og jobber like mye» (Dalin, 2015)

Den første dimensjonen til Hofstede handler om hvordan folk forholder seg til en autoritet og ulike måter å takle sosial (u)likhet og hierarki i en organisasjon. Neste dimensjon er individualisme, som beskriver relasjonene mellom mennesker, med fokus på selvtillit. Dimensjon nummer tre handler om individets preferanse av maskulinitet som preges av et «winner takes it all» belønningssystem og femininitet, som er preget av omsorg. Videre handler den fjerde om hvordan mennesker takler usikkerhet eller tvetydighet. Den siste dimensjonen beskriver nivået av aksept for gradvis endring i et samfunn (Hofstede, u.d.).

Basert på professor Hofstede sin studie skårer Norge lavt på dimensjonene om hvordan mennesker takler (u)liket, hierarki og usikkerhet, da mennesker verdsetter likhet framfor ulikhet. Derimot har Norge høy score på både individualisme og femininitet, noe som betyr at den norske kulturen verdsetter uavhengighet og avsvækker hierarki. Nordmenn preferer ikke-hierarkiske organisasjoner hvor medbestemmelsen er høy. Dette fører til at de ikke svarer godt på autoritære ledere og misliker at makten er ulikt fordelt. Videre er det norske samfunnet sterkt individualistisk, og personlige meninger verdsettes (Hofstede, u.d.).

Norge har lave maskulinitetspoeng som kan indikere at samfunnet ikke drives av statusopnåelse og konkurranse, men av verdier som samarbeid og gjensidig omsorg. Nordmenn har en tendens til å være mistenksom til sosiale endringer og har stor respekt for tradisjoner (Hofstede, u.d.). Ved å forstå de ulike dimensjonene av norsk nasjonal kultur gir dette kontekst til å bedre forstå den norske forsvarskulturen, hvor disse kulturene strider med hverandre. Personer som er i Forsvaret har gjennom barndommen blitt utsatt for norsk nasjonal kultur, og først i senere tid blitt introdusert og sosialisert inn i den militære kulturen (Kvarving, 2019).

2.3.1 Forsvarskultur

Det er over tid blitt forsket på organisasjonskulturen innad i det norske Forsvaret. Den militære kulturen er en hegemonisk maskulin kultur, og militære organisasjoner er mannsdominert hva angår antall. Flere studier bekrefter de maskuline verdiene til norske militære styrker, hvor en fysisk sterk mann med kapasitet til å tåle tung belastning over tid, er den ideelle soldat. Dermed

blir den mannlige kroppen sett på som et symbol for både maskulinitet og operativt felleskap. Denne kulturen har bidratt til å fremme et seksuelt språk, sexistiske bemerkninger og undertrykkelse av kvinnelige symboler (Kvarving, 2019, s. 68). Forskning sier at ord som «konkurrerende» og «bestemt» anses som maskulint språk. Ved å ta i bruk flere slike maskuline ord i jobbsammenheng, kan dette oppfattes som mindre inkluderende for kvinner enn om man bruker ord som for eksempel «samarbeidsvillig» (Knight, 2017). I følge studien til dr. Lena P. Kvarving (2019, s. 68) utfordrer derimot tilstedeværelsen av kvinner i Forsvaret denne maskuline kulturen hvor «ære» er mulig å oppnå i et ellers egalitært³ norsk samfunn. På bakgrunn av dette kan menns diskriminerende holdninger beskrive en ubevisst frykt for å miste posisjonen sin til fordel for en kvinne, og dermed miste friheten til å manifestere maskuliniteten sin.

Forsvaret er mannsdominert hva angår antall ser man spesielt i kjernefunksjoner i organisasjonen som omhandler prestisje, belønning og mulighet for tilgang til høyere rangering. Dr. Kvarving påpeker at Forsvarets organisasjonsstruktur tydelig er basert på kjønnsmuligheter, arbeidsdeling og makt. Hun hevder at kvinner er blitt ekskludert fra enkelte funksjoner og at det er et tydelig mønster hva angår kjønnsrepresentasjon basert på grad og stillingsbeskrivelse (Kvarving, 2019, s. 58). Samtidig er både kvinner og menn medskyldige i å opprettholde den hegemoniske maskuliniteten ved å opptre på en måte som forsterker den allerede eksisterende kulturen. En slik hegemonisk maskulinitet kan utfordres og endres, men dette kun gjennom strategiske, dristige og omfattende forsøk på å beseire bevisste og ubevisste skjevheter i organisasjonen. Dr. Lena P. Kvarving (2019, s. 60) forteller at det har vært nødvendig for kvinner og menn å skjule sin feminitet for å kunne passe inn Forsvarets maskuline miljø (Kvarving, 2019, s. 60).

2.3.2 Dronningbysyndromet

«Dronningbysyndromet» er noe som oppstår når kvinner befinner seg i mannsdominerte miljøer, og der kvinnen vurderes som mindre egnet enn mannen. Belle Derks, Colette Van

³ Egalitært: «Et egalitært samfunn er et samfunn som bygger på prinsippet om at alle innbyggere er likeverdige. I et slikt samfunn blir alle innbyggere ansett som like mye verdt, og man forsøker å oppnå likestilling og utjevne sosiale forskjeller» (Gundersen, 2018).

Laar og Naomi Ellemers skrev i 2016 en artikkel kalt *The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women* i det vitenskapelige tidsskriftet *The Leadership Quarterly*. I artikkelen vektlegger de at dronningbiesyndromet ikke er en av årsakene til at det eksisterer kjønnsubalanse i arbeidslivet, men heller en konsekvens av kjønnsdiskrimineringen som kvinnene opplever.

Fenomenet dronningbiesyndromet oppstår ved at kvinner i mannsdominerte miljøer å differensiere prøver seg fra negative assosiasjoner som er knyttet til kvinner, og tar derfor avstand fra andre kvinner. I frykt for at karrierer kan bli hemmet om man tar side med de andre kvinnene. En slik handling kan føre til at kvinner bekrefter forestillingen om at kvinnen er mindre kompetent, men at akkurat *jeg* er annerledes enn alle de andre (Derks et al., 2016). FFI (2017 s.18) underbygger også fenomenet dronningbiesyndromet, de understreker at avdelinger med få kvinner ofte har et større behov for å ha «bein i nesa». Det ikke er sikkert at kvinnene som blir «smittet» av dronningbiesyndromet er bevisst på at de blir diskriminert eller at kvinnene rundt dem blir det.

2.4 Kjønnbaserte stereotyper

Ringes og dr. Sunde (2019, ss. 124-125) viser til studier hvor barnehagelærere reagerer ulikt på adferden til jenter og gutter. Dersom en jente er høylytt og fysisk får dette oftere negative konsekvenser enn om guttene har den samme adferden. Kjønnstereotyper er også noe som kommer frem i leker som blir produsert og kjøpt fra barna er små. Gutteleker oppfordrer til å innovativ tankegang som skal bidra til selvtillit og mestringsfølelse, mens jenteleker oppfordrer oftere til omsorg (Ringnes & Sunde, 2019, ss. 124-125).

Store norske leksikon definerer kjønnsrolle som «en samling av normer og forventninger knyttet til det å være mann eller kvinne, gutt eller jente. Kjønnrollene bestemmer gjerne tankemønstre, følelser og atferd. De gir også forventninger til hva man bør mene og interessere seg for» (Svartdal, Kjønnrolle, 2019). Disse kjønnrollene er med på å skape en myte i samfunnet om at kvinner ofte velger familie fremfor sin egen karriere (Ringnes & Sunde, 2019, s. 155). Ringes og dr. Sunde fremhever at myter som dette fører til at man tenderer til å foreta antakelser om at kvinner ikke ønsker forfremmelse eller jobb grunnet familien, og at

arbeidsgiver derfor ikke spør eller tilbyr dem jobb. Forsker Sigtona Halrynjo beskriver i sin doktorgrad⁴ at «Fedres karriere får i større grad forkjørsrett, mens mødres karriere i større grad ser ut til å ha vikeplikt» (Halrynjo, sitert i Ringnes & Sunde, 2019, s. 158). Halrynjo fremhever at dette tillater en oppfatning av at fars karrieremuligheter er «nå eller aldri», og at det for mor «alltid vil gå et karrieretog» (Halrynjo, sitert i Ringnes & Sunde, 2019, s. 159).

2.5 Kjønnbalanse

Forskning viser at kjønnbalanserte bedrifter oppnår bedre resultater. En teori på hvorfor det er slik er at når selskaper evner å etablere kjønnbalanse, er det et tegn på at bedriften generelt ser og skaper et mangfold av talenter. Dette betyr at bedriftene ikke bare ser etter kandidater som passer inn i den snevre, tradisjonelle stereotypien om hvilke egenskaper og kvaliteter en leder skal inneha (Ringnes & Sunde, 2019, s. 33). Resultatet er at bedriftene i større grad evner å utvikle de ansatte uavhengig av kjønn. Dette resulterer i at man har flere å rekruttere fra, og det øker sannsynligheten for at man finner de best egnede.

Videre blir da spørsmålet om man rekrutterer de best egnede når de som ofte vurderes som best kvalifiserte i søkermassen ligner på de som allerede er der. Denne problematikken blir illustrert i en debatt i Fafø-rapporten *Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering* hvor en ansettelseskomite diskuterer prosessen rundt rekruttering til deres bedrift. Dette er en arbeidsplass med flertall av kvinner og kun to menn, hvor det er ønskelig med flere menn (Bjørnset, Rogstad, & Sterri, 2018, s. 81). I diskusjonen om samtlige av kvinnene er like, fordi de er damer, uttrykker en av de mannlige tillitsvalgte følgende «[Trekker på det.] Det ville på en måte vært veldig likt, på samme måte ville jeg tenkt hvis det bare var menn der, da. Det er litt å ha den kjønnbalansen, da (...)» (Bjørnset, et al., 2018, s. 82).

Deretter svarer en kvinnelig arbeidsgiver at hun er enig i det han sier, men at de samtidig har ansatt de best kvalifiserte kandidatene. «Men akkurat det sier man jo da, på de som ansetter menn òg» kommer det så fra en mannlige medarbeider. Forskerne i rapporten poengterer at denne diskusjonen illustrerer godt hvor utfordrende det kan være å sikre tilstrekkelig mangfold

⁴ «Mødre og fedre i møtet med karrierelogikkens spilleregler» (Ringnes & Sunde, Hvem spanderer, 2019, s. 158)

på en arbeidsplass enten den er mannsdominert eller kvinnedominert (Bjørnset, 2018, s. 82). Likestillingssenteret konkluderer med at for å danne kultur for likestilling innad i en bedrift, kreves det at hele må ha fokus på likestilling (Likestillingssenteret, 2019).

2.6 Hvorfor skal vi ha likestilling?

Ringnes og dr. Sunde (2019) refererer til forskning utført av professor Øystein Gullvåg Holter, når de konstaterer at dersom du lever i et av de mest likestilte landene i Europa, har du dobbelt så høy livskvalitet, sammenlignet med folk som lever i de minst likestilte landene. Delvis kan forskjellen skyldes andre faktorer som svakere økonomi, høy arbeidsledighet og mer korrupsjon. Ifølge Holter er kjønnslikestillingen likevel en selvstendig variabel som bidrar til økt livskvalitet uavhengig av det økonomiske nivået (Holter, sitert i Ringnes & Sunde, s. 27). I mindre likestilte land, hvor det er mer ubalanse er også høyere selvmordsrate blant menn. Ole Nordfjell ved Reform, påpeker at noe av årsaken til at det er lavere depresjons- og selvmordsrate i likestilte land, ligger i at det er større aksept for at menn kan kombinere jobb og familie. På den måten har mannen flere bein å stå på dersom han møter motgang på jobb. Nordfjell påpeker også at tendensen til at «finansmenn begår selvmord» ikke er overførbar til finanskvinner. Årsaken ligger i at det virker som at det er vanskeligere for menn å tape ansikt enn det er for kvinner (Nordfjell, sitert i Ringnes & Sunde, 2019, s. 28).

3. Metode

I de følgende avsnittene vil det først redegjøres for valg av metode, for deretter drøfte fordelene og ulempene ved valgt metode. Videre vil studien ta for seg utvalget, prosedyre, SPSS, og utfordringer og konsekvenser. Til slutt vil vi legge frem de statistiske analysene og hvilke etiske hensyn som er blitt tatt.

3.1 Valg av metode

Forfatterne har valgt å benytte seg av både kvantitativ og kvalitativ tilnærming i denne oppgaven. Hovedvekten av studien vil basere seg på kvantitativ metode, hvor hensikten er å gi bredde og mulighet for generalisering. Vi har valgt å benytte kvalitativ metode for å gi dybde og økt forståelse for hvordan de vernepliktige tenker, og om de er bevisst på egne fordommer.

Kvalitativ forskning har til hensikt å gi en bedre forståelse av individer, og da med fokus på fordommer og årsakene til disse (Malt, 2015). Det vil i studien bli gjennomført en komparativ analyse mellom resultatene fra den kvalitative og den kvantitative undersøkelsen.

Studien vil ha en samfunnsvitenskapelig metodisk tilnærming ettersom denne oppgaven skal forske på sosiale fenomen i Forsvaret. Som nevnt tidligere vil vi i denne oppgaven både ha en kvalitativ og kvantitativ tilnærming. Del 2 av undersøkelsen er en ren kvantitativ undersøkelse, med lukkede spørsmål, hvor respondenten skal svare på en rangering fra en til fem. Spørsmålene i del 2 er identisk med Hans og Hanna-studien, på den måten kunne vi direkte sammenligne resultatene fra studien vår med resultatene fra Tankesmien Agenda. Vi besluttet å utvide den originale spørreundersøkelsen bestående av bare lukkede spørsmål. Del 3 er både kvantitativ med et lukket ja og nei spørsmål. Den største delen av del 3 er kvalitativ med et åpent spørsmål slik at respondenten kunne ordlegge seg fritt. Respondentene ble spurt om de trodde de ville rangert personen annerledes dersom den hadde vært av motsatt kjønn og forklare hvorfor. Grunnen til dette var fordi vi ønsket få frem respondentenes refleksjoner og tanker rundt sine egne vurderinger og holdninger knyttet til personen de hadde lest om.

Det ble besluttet å gjennomføre undersøkelsen på pair og ikke elektronisk for å sikre personvernet i størst mulig grad. Svakheten med å bruke penn og papir er at innenfor hver del har respondentene mulighet å gå tilbake og endre svarene sine, men dette ble løst ved å gi dem en tidsfrist på hver del. Hans og Hanna-studien ble gjennomført elektronisk, og det er usikkert om respondenten hadde mulighet til å endre svarene sine underveis.

Vi ønsker i denne studien å sammenligne resultatene fra Forsvaret med den tidligere undersøkelsen gjennomført av Tankesmien Agenda i 2015. Dermed kan vår studie betraktes som en retest av den tidligere forskningen. Det som er problematisk ved å reteste på en annen gruppe på et senere tidspunkt er man ikke sikret å få nøyaktig samme resultater, da man forsker på individers holdninger og fordommer. På denne måten kan reliabiliteten⁵ bli påvirket.

⁵«Reliabilitet brukes om konsistens eller stabilitet i målinger» (Svartdal, reliabilitet, 2018).

Grunnen til dette er at holdninger og fordommer kan endre seg over tid, og det gjør at man nødvendigvis ikke vil få de samme svarene om man retester. På en annen side gir dette mulighet for å forske på endringer og eventuelle uteblitte endringer i holdninger (Malt, 2015).

Vår studie har tatt utgangspunkt i en deduktiv⁶ metode. Bakgrunnen for valg av tilnærming kommer av at resultatene fra tidligere forskning ikke er tatt fra et mannsdominert miljø, og man er derfor ikke sikker på om tidligere resultater er gjeldene for Forsvaret. Som Professor Knut Halvorsen (2008) påpeker kan ikke moralske verdier «bevises ut fra vitenskapelige kriterier, de er ikke riktige eller gale, men mer eller mindre gyldige for forskjellige personer og interessegrupper» (s.25). På en annen side er samfunnet foranderlig som fører til at det kan være utfordrende å generalisere funnene for noen andre enn populasjonen den er ment å representere.

3.2 Studiens tilnærming

Vår studie vil ikke kunne defineres som ekstensiv (utstrakt/omfattende) for hele Forsvaret, ettersom det endelige utvalget av respondenter bare er en del av den yngre garde i Forsvaret (Jacobsen, 2012, s. 87). Studien på sin side vil være representativ for soldatene. Dag Ingvar Jacobsen påpeker at; «å gå i dybden er et forsøk på å få en så helhetlig forståelse som mulig av forholdet mellom undersøkelsesenheten og den konteksten undersøkelsesenheten inngår i» (Jacobsen, 2012, s. 90). Vi ønsket å gå i dybden for å undersøke fordommer knyttet til kjønn, og både beskrive hvordan situasjonen er nå, men også forklare hvilke konsekvenser slike holdninger kan få for Forsvaret.

Videre vil studien vår belyse problemstillinger og utfordringer knyttet til fordommer mot kjønn, og hvilke mulige årsaker og konsekvenser dette kan få for Forsvaret. Fokuset på diskriminering, og kvinner i Forsvaret er et sentralt tema i Forsvaret, og kanskje hos FHS spesielt (Sannum, 2016). Det er som tidligere nevnt forskningen fra både Harvard og Tankesmien Agenda at det eksistere ubevisste fordommer i bransjer med relativ kjønnsfordeling (Gaustad & Raknes,

⁶ Deduktiv – «Benytte tidligere forskning som utgangspunkt, og etterprøver resultatene ved å konfrontere dem med innsamlet data» (Halvorsen, 2008, s. 24)

2015). Tidligere har det ikke vært forsket på militært personell, og ettersom Forsvaret er en mannsdominert bransje fant vi det interessant å forske på nettopp dette.

3.3 Datainnsamling

3.3.1 Utvalg

Som et utgangspunkt skulle utvalget bestå av studentene ved Stabsskolen og kadetter ved krigsskolene. På grunn av utfordringer knyttet til gjennomføringen ved Stabsskolen, som vil bli drøftet senere, regner vi ikke gjennomføringen som gyldig. Derfor består utvalget i vår studie av kadetter ved krigsskolene og vernepliktige fra en avdeling i Luftforsvaret.

For å kunne si noe om utvalget i vår studien er man nødt til å definere hva den teoretiske populasjonen innebærer. I vår studie representerer den teoretiske populasjonen den yngre garde i Forsvaret, herunder soldatene. Utvalget består av totalt 116 soldater hvorav 54 er kadetter fordelt på de tre krigsskolene. Resterende 62 respondenter er vernepliktige fra en avdeling i Luftforsvaret. Det er ønskelig med en tilnærmet lik kjønnsfordeling i utvalget som i den teoretiske populasjonen, dette kalles proporsjonalt utvalg (Jacobsen, 2005, s. 287). I vår undersøkelse er det 31 prosent kvinner og den teoretiske populasjonen som den skal representere er 25 prosent (Forsvaret, 2020). Det vil si at kvinnenes vurderinger i større grad kommer til syne i denne undersøkelse, men vi vurderer likevel vårt utvalg som tilnærmet likt den teoretiske populasjonen ettersom prosentforskjellen ikke er betydelig stor.

Både Jacobsen (2005) og Saers (2017) påpeker at det bør være over 200 respondenter dersom man ønsker en analyse med lavest mulig feilmargin. Det må understrekes at i vår undersøkelse er det 116 respondenter. For undersøkelsen vår betyr det at det er en høyre feilmargin enn hvis det hadde vært 200 respondenter. En respondent i vår studie utgjør derfor flere prosentpoeng. For eksempel tilsvare én kvinne som har lest historien om Charlotte 5,9 prosent, og én mann som har lest historien om Charlotte 2,5 prosent. Det betyr at én respondent får stor påvirkningskraft på differansen. Til sammenligning tilsvare én respondent, uavhengig av kjønn, som har lest historien om Charlotte 1,8 prosent. De høye prosentene som én kvinne eller

én mann utgjør påvirker validiteten⁷ til oppgaven. Dette gjelder særlig hos kvinnene. Selv om validiteten blir påvirket, vurderer vi at svarene i denne undersøkelsen til en viss grad kan generaliseres for alle soldater i Forsvaret. Med bakgrunn i at det er 116 respondenter hvorav alle grener er representert og kjønnsfordelingen er tilnærmet lik populasjonen.

3.3.2 Forstudiet

Vi ønsket å bruke den tidligere studien gjennomført av Tankesmien Agenda og Markedshøyskolen som grunnlag for vår egen studie. Den eneste forskjellen som ble gjort var å tilpasse historien slik at det passet inn i en militær kontekst. De viktigste momentene og poengene fra den opprinnelige undersøkelsen til Tankesmien Agenda ble bevart. Bakgrunnen for dette var at studien skulle forske på forsvarspersonell. Ved å gjøre disse endringene ønsket vi at respondentene lettere kunne relatere seg til historiene. På denne måten fikk studien et forsvarsrettet preg, uten å miste hovedessensen fra originalstudien. Hensikten med studien vår var å undersøke fordommer knyttet til kjønn. Derfor ble respondentene gitt en tidsfrist for at de skulle unngå å sitte å gruble over svarene sine. Det å gi en tidsfrist på spørreundersøkelsen var ikke en del av originalstudien, men noe forfatterne valgte å legge til. Vi var avhengig av den umiddelbare vurderingen til respondentene for å avdekke eventuelle fordommer.

Spørreundersøkelsen bestod av tre deler. Del 1 var å lese en historie om enten en kvinnelig eller mannlig karriereperson i Forsvaret. Her var det satt av 15 minutter, da det var viktig at respondentene fikk satt seg godt inn i teksten. Del 2 var kvalitativ og besto av selve spørreundersøkelsen. Den gikk ut på å rangere karrierepersonen med utgangspunkt i 13 spørsmål og det ble gitt en tidsfrist på seks minutter. Tredje og siste del hadde en kvalitativ tilnærming, og her ble deltakerne spurt om de ville svart annerledes dersom personen de leste om var av motsatt kjønn. De ble videre bedt om å forklare hvorfor eventuelt hvorfor de ikke ville endret svaret sitt. Det var satt av fem minutter til denne delen. Del 3 var ikke med i originalstudien til Tankesmien Agenda, men et punkt forfatterne ønsket å legge til for å gi studien mer dybde.

⁷ Validitet «gyldighet; i hvilken grad man ut fra resultatene av et forsøk eller en studie kan trekke gyldige slutninger om det man har satt seg som formål å undersøke» (Dahlum, validitet, 2018)..

3.3.3 utfordringer og konsekvenser

Da spørreundersøkelsen ble gjennomført ved Stabskolen ble respondentene informert om at det var en individuell undersøkelse. Det var ikke tillat med kommunikasjon eller å bla i de utdelte arkene. Under gjennomføringen observerte begge forfatterne at flere av deltagerne bladde i arkene, pratet sammen, og så på sidemannen. Ved å snakke sammen er det ikke bare de som snakker sammen som kan hører det, men respondentene rundt kan også plukke opp hva som blir sagt. Da respondentene kommuniserte med hverandre, måtte de kvinnelige forfatterne minne gruppen på retningslinjene gitt for gjennomføringen. Dette kan bli etisk problematisk da det utfordrer studiens validitet. Bakgrunnen for dette er at respondentene kan ha oppfattet hensikten med studien, og videre har latt svarene sine bevisst eller ubevisst blitt påvirket av det. Forfatterne observerte rundt ti av 54 stykker som ikke fulgte retningslinjene som var gitt. Ti stykker utgjør 19 prosent av alle respondentene, som betyr at potensielt en femtedel kan ha blitt påvirket. Derfor valgte vi å stemple denne gjennomføringen som ugyldig. utfordringene knyttet til kommunikasjon og det å se på sidepersonen erfarte vi ikke hos soldatene. Vi utelukker ikke at det kan ha skjedd, men det var ikke noe vi merkbart observerte.

En annen faktor som kan være med å påvirke undersøkelsen er at respondentene resonerer seg frem til hva de tror undersøkelsen ønsker til svar. Man tilpasser svarene sine til det man tror forfatterne ønsker å høre eller det som er politisk korrekt. På den måten er man kritisk til det som ved første øyekast ser ut som at skal undersøkes. Denne problematikken er gjeldene både for respondentene ved Stabsskolen og soldatene. Forfatterne har selv erfart å gjøre det samme. Studentene ved Stabskolen er selekterte og reflekterte mennesker, de er vant med forskning og driver forskning selv. Vi utelukker derfor ikke at studentene ved Stabsskolen kan ha gjort det samme, og videre bevisst eller ubevisst tilpasset svarene sine.

Et annet aspekt som man ikke kan utelukke er at begge forfatterne er kvinnelige, og at respondentene kan ha blitt påvirket av dette. Videre er kvinnen som blir beskrevet er ikke en stereotypisk kvinne. Sammen med FHS sitt store fokus på likestilling, samt at det er to kvinner bak undersøkelsen, kan ha bidratt til å påvirke enkelte av respondentene. Ettersom respondentene i utgangspunktet ikke vet at det er to historier er det en mulighet at de som har fått teksten om kvinnen tror at alle har det, og at dette er en undersøkelse om hvor godt man

liker en ikke-stereotypisk kvinne. Derfor er det også en mulighet for at respondentene tilpasser svarene sine til det som er politisk korrekt for å ikke bli oppfattet som «kvinnehatere».

Vi besluttet på bakgrunn faktorene nevnt foran å benytte den opprinnelige historien fra Tankesmien Agenda i vår studie. Historien som ble brukt på Stabskolen ble forkastet. Soldatene, herunder de vernepliktige og kadettene, utgjorde derfor respondentene i vår undersøkelse. Stabsskolestudentene er tradisjonelt sett eldre enn den gjennomsnittlige masterstudenten, og den laveste graden forfatterne observerte var kaptein. Det er derfor naturlig å tenke at studentene ved Stabskolen er eldre enn bachelorstudentene ved Markedshøyskolen, hvor gjennomsnittsalderen var 23 år. Bakgrunnen for at vi byttet tilbake til den opprinnelige undersøkelsen var at ved å bruke nøyaktig samme undersøkelse hos to grupper innenfor relativt samme aldersspenn, kan man direkte sammenligne funnene. Den eneste endringen forfatterne gjorde var å bytte navnet på personen i historien fra Hans/Hanna til Christoffer/Charlotte.

Bakgrunnen for navneendringen er at NRK i løpet av datainnsamlingsperioden sendte en episode av programmet *F-ordet*, og nevnte undersøkelsen i en av episodene (25. September). Undersøkelsen ble ikke beskrevet i detalj, men den ble referert til som «Hans og Hanna-studien». Forfatterne valgte derfor å bytte navn på personene for å unngå at respondentene gjenkjente undersøkelsen. *F-ordet* er en serie laget av NRK P3 rettet mot ungdom. Den tar opp problematikken knyttet til likestilling i samfunnet (Kleve, 2019). Siden denne serien, samt DNB (2020) sin kampanje med #huninvesterer har blitt sendt i samme tidsrom som undersøkelsen ble gjennomført, kan det ha påvirket respondentene da de i denne perioden ble disponert for kvinnepositive kampanjer i større grad enn tidligere.

3.3.4 Gjennomføring

Før gjennomføringen fikk respondentene minimalt med informasjon om selve studien. Informasjonen de fikk var at undersøkelsen og bacheloroppgaven tilhørte faget ledelse, og at undersøkelsen var anonym og frivillig. Årsaken til at respondentene fikk lite informasjon var at ved å avsløre hensikten med studien blir det vanskelig å forske på ubevisste fordommer. Dersom respondentene på forhånd var kjent med hensikten kunne det påvirke svarene deres. Videre ble det gitt klare instruksjoner om at all form for kommunikasjon ikke var tillatt og om

tidsfristene for de ulike delene. Etersom dette var en individuell spørreundersøkelse kunne enhver kommunikasjon med andre, enten gjennom prating eller blikk påvirke utfallet og det ble derfor gitt tydelige retningslinjer om dette også underveis.

Av praktiske årsaker ble alle tre delene av spørreundersøkelsen delt ut samtidig. Hver del var skjult med et hvitt ark slik at teksten ikke syntes for respondentene. Etter at én del var gjennomført, ble den samlet inn før neste del startet. Årsaken til at forfatterne ønsket å gjennomføre det slik var for å unngå at det ble kluss i papirene med hvilken person som hadde fått hvilken historie og tilhørende spørsmål. Det kunne avsløre poenget med hele undersøkelsen som igjen kunne påvirket validiteten på studien. Før undersøkelsen ble gjennomført på soldatene gjennomførte vi en test på en mindre gruppe. Vi erfarte da at historiene og tilhørende spørsmål ble forvekslet, og det igjen førte til forvirring og mulig kompromittering av hensikten med studien. Det å gi ut alle delene samtidig, men skjult med ett ark, ble derfor løsningen. Denne metoden viste seg å fungere på en god måte da det ble gjennomført på soldatene i praksis.

3.3.5 SPSS

Forfatterne har i denne oppgaven valgt å ta i bruk statistikkprogrammet SPSS for å behandle den innhentede dataen. Det vil kun tas utgangspunkt i hovedfunnene fra studien utført på studentene fra Markedshøyskolen i sammenligningen med vår studie, da det er mest interessant å se om disse samsvarer eller ikke. Fremstillingen av resultatene vil derimot være noe ulikt da det under analysen ble oppdaget at forskerne ved Tankesmien Agenda og Markedshøyskolen har valgt å presentere resultatene med hovedvekt på prosentforskjellene. Signifikansverdien deres er regnet ut fra gjennomsnittet av det respondentene har svart en til fem. De har valgt å bruke verdiene en til tre kategorisert som lav score, og fire til fem kategorisert som høy score. I vår studie har valgt å gjøre en endring. Dette fordi det er mer interessant å undersøke om det er en signifikant forskjell mellom de som har skåret personen lavt og de som har skåret personen høyt, enn å se på gjennomsnittet slik som i Hans og Hanna-studien. Vi har derimot valgt å benytte oss av samme gruppering, en til tre og fire til fem og de signifikante funnene fra vår undersøkelse er i realiteten reliable.

Respondentene i vår studie har rangert karrierepersonene de leste om på en skala fra en til fem. For å analysere den innhentede dataen ble det benyttet en bivariant krysstabellanalyse. Ved bivariant krysstabellanalyse er hensikten å undersøke sammenhenger mellom to eller flere variabler samvarierer. Analysen tar utgangspunkt i minst en uavhengig og en avhengig variabel. Den uavhengig variabelen er i dette tilfellet hvilken historie vedkommende har lest. Videre utgjør den avhengige variabelen hvert enkelt spørsmål om karrierepersonene inkludert tallverdiene. Kjønnnet på respondentene legges inn som «layer». Før analysen blir tallverdiene en til fem ble konvertert til tallet 1 for de som hadde svart en til tre, og tallet 2 for de som hadde svart fire og fem. Når krysstabellanalysen gjennomføres vil man kunne lese fordelingen på antall som har svart en til tre og fire til fem på de aktuelle spørsmålene. Videre kan prosentfordelingen leses og man kan ut i fra «pearson chi-square» Asymp.Sig. (2-sided) lese om resultatene er signifikant⁸ (Johannessen, 2009, s. 109; Strand, 2001, s. 24).

Det ble under analyseprosessen oppdaget at forskerne fra Hans og Hanna-studien hadde valgt å reversere spørsmålsstillingen på to spørsmål ved fremvisning av resultatene. Dette angår spørsmål åtte⁹ og elleve¹⁰, og de ble istedenfor fremstilt «er en usympatisk person» og «er en dårlig forelder». Vi har stilt spørsmål ved denne avgjørelsen, og mener det er mer hensiktsmessig beholde den originale spørsmålsformuleringen, også i fremleggelse av resultatene. Dette fordi det gir et riktig bilde av hva respondentene konkret har svart. I tillegg kommer det ikke tydelig frem hvorfor Tankesmien Agenda har valgt å reversere spørsmålene på denne måten. I tabell 4, 5 og 6 er spørsmål åtte og elleve derfor regnet om slik at det passer den opprinnelige spørsmålsstillingen til respondentene.

3.3.6 Etske forhold

Spørreundersøkelsen som ble brukt i studien på soldatene er gjennomført på papir som ble delt ut til hver enkelt respondent. Ved å ha en papirbasert spørreundersøkelse unngår man at respondentene kan søkes tilbake til en unik IP-adresse og identifiseres. Dette styrker

⁸ «Det er ønskelig med et signifikansnivå som er .05 eller lavere da dette indikerer at det er en statistisk signifikant forskjell på fem prosentnivå. Dette innebærer at man med 95 prosent sikkerhet kan si at det er forskjeller i hvordan respondentene har vurdert personene i undersøkelsen. Et slik signifikansnivå er det som normalt legges til grunn i psykologi og samfunnsforskning» (Jacobsen, 2005, s. 356).

⁹«8. Opplever du henne som en sympatisk person?»

¹⁰«11. Vil du si personen er en god mor/far?»

anonymiteten og svarene vil ikke kunne spores tilbake til enkeltpersoner og dermed føre til negative konsekvenser for den enkelte. Forfatterne av denne oppgaven har fulgt de grunnleggende forskningsetiske retningslinjene, og disse ligger til grunn for den kvantitative og kvalitative undersøkelsen som er foretatt (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2019). Studien er godkjent av FHS Datautlevering, i tillegg til at avdelingene ga tillatelse til å gjennomføre datainnsamling ved deres respektive avdeling. Vi har vært i dialog med Norsk Senter for Forskningsdata (NSD), men deres konklusjon var at studien vår ikke behandlet personliginformasjon og at en godkjennelse av dem var derfor ikke nødvendig.

Respondentene ble på forhånd informert om at deltakelsen var frivillig og anonym, men at det ikke var mulig å trekke seg når undersøkelsen først var gjennomført. Dette fordi det ikke er mulig å spore opp enkeltindividers svar. Gruppene ble presentert med tilstrekkelig informasjon om undersøkelsens hovedhensikt, utførelse og hvordan resultatene ville bli benyttet. Det var ikke ønskelig å røpe for mye av hensikten, da dette kunne påvirke respondentenes umiddelbare vurderinger som var hovedhensikten med spørreundersøkelsen. Ved å lure respondentene på denne måten kan det være etisk problematisk fordi vi ikke forteller dem direkte hva de faktisk skal testes i. Likevel besluttet vi at det var etisk uproblematisk da dette var nødvendig for oppnå hensikten med hele studien vår. Hensikten var å kartlegge i hvilken grad ubevisste fordommer eksisterer, og ved å være kjent med tematikken på forhånd kunne dette påvirke respondentenes vurderinger. Dette kunne videre gi falske svar og svekke studiens validitet (Jacobsen, 2005, s. 47).

4. Resultater

I de følgende avsnittene vil vi presentere resultatene fra denne undersøkelsen. Først vil vi legge frem resultatene fra alle soldatene, deretter vil resultatene fra de kvinnelige soldatene presenteres, og videre vil resultatene fra de mannlige soldatene bli lagt frem. Til slutt vil den kvantitative delen fra del 3 av undersøkelsen, legges frem.

Det presiseres at ettersom kvinneandelen er lav i denne undersøkelsen må man ha i bakhodet at én kvinne utgjør en større prosent enn hos mennene. I gruppen av kvinner som har lest om Charlotte utgjør én kvinnelig respondent 5,9 prosent, og én kvinne som har lest historien om Christoffer utgjør 5,3 prosent. Én mannlig respondent som har lest om enten Christoffer eller Charlotte utgjør 2,5 prosent i sine respektive grupper.

Felles for alle tabellene er at oversiktene viser i prosent hvor mange som har rangert karrierepersonen til enten fire eller fem, på en skala fra en til fem, hvor fem er høyest. Differansen, illustrert med prosentpoeng er regnet ut på samme måte som i «Hans og Hanna-studien». Der har man innenfor hvert spørsmål tatt karrierkvinnen sin prosent og subtrahert den med karrieremannen sin prosent. På spørsmål hvor det er en signifikant forskjell mellom hvordan Christoffer og Charlotte er blitt vurdert, er signifikansnivået markert med en stjerne. Rekkefølgen på spørsmålene er tatt ut ifra differansen hvor høyest minusscore er øverst, og den med høyest score nederst.

4.1 Tabell 4: Hva mener soldatene om Christoffer og Charlotte?

Spørsmål	Christoffer	Charlotte	Differanse (%-Poeng)	Signifikansnivå*
Er egoistisk	78%	68%	-10	0,245
Vil ha som mentor	71%	63%	-8	0,357
Er sjefete	71%	63%	-8	0,357
Ville tatt en øl etter arbeidstid	44%	39%	-5	0,550
Jobbet for	59%	56%	-3	0,729
Liker	46%	47%	1	0,862
Er en sympatisk person	7%	14%	7	0,200
Er til å stole på	36%	44%	8	0,363
Ville tatt de samme valgene for å lykkes	25%	33%	8	0,349
Er lykkelig	58%	70%	12	0,160
Ville likt å samarbeide med	37%	51%	14	0,140
Er en god forelder	9%	25%	16	0,019*
Er en god leder	54%	72%	18	0,049*

* Et signifikansnivå på 0.05 eller lavere betyr at det er en statistisk signifikant forskjell på fem prosent, og man kan med 95 prosent sikkerhet si at det er en forskjell i hvordan soldatene har vurdert Christoffer og Charlotte.
N=116

I tabell 4, ser man hvordan soldatene, både de kvinnelige og mannlige har rangert Christoffer og Charlotte. Det er totalt 116 respondenter, og det er 59 soldater som har lest om Christoffer, og det er 57 soldater som har lest om Charlotte. Det er 80 mannlige respondenter og 36 kvinnelige, som betyr at kvinnene utgjør 31 prosent av alle respondentene.

4.2 Tabell 5: Hva mener menn om Charlotte og Christoffer?

Spørsmål	Christoffer	Charlotte	Differanse (%-Poeng)	Signifikansnivå*
Vil ha som mentor	83%	63%	-20	0,045*
Ville tatt en øl etter arbeidstid	58%	43%	-15	0,180
Er sjefete	73%	63%	-10	0,340
Jobbet for	65%	58%	-7	0,491
Er egoistisk	78%	73%	-5	0,606
Liker	50 %	50 %	0	1,00
Er en sympatisk person	8%	15%	7	0,288
Er til å stole på	35%	43%	8	0,491
Ville likt å samarbeide med	50%	58%	8	0,501
Er lykkelig	63%	73%	10	0,340
Ville tatt de samme valgene for å lykkes	30%	40%	10	0,348
Er en god forelder	5%	20%	15	0,043*
Er en god leder	60%	75%	15	0,152

* Et signifikansnivå på 0.05 eller lavere betyr at det er en statistisk signifikant forskjell på fem prosent, og man kan med 95 prosent sikkerhet si at det er en forskjell i hvordan soldatene har vurdert Christoffer og Charlotte.
N=80

Tabell 5 viser en oversikt over hvordan de mannlige soldatene har rangert Christoffer og Charlotte. Det er totalt 80 respondenter hvorav det er 40 soldater som har svart på hver av historiene.

4.3 Tabell 6: Hva mener kvinnene om Charlotte og Christoffer?

Spørsmål	Christoffer	Charlotte	Differanse (%-Poeng)	Signifikansnivå*
Er egoistisk	79%	59%	-20	0,191
Er sjefete	68%	65%	-3	0,813
Ville tatt de samme valgene for å lykkes	16%	18%	2	0,881
Liker	37%	41%	4	0,790
Jobbet for	47%	53%	6	0,738
Er en sympatisk person	5%	12%	7	0,481
Er til å stole på	37%	47%	10	0,535
Ville tatt en øl etter arbeidstid	16%	29%	13	0,326
Vil ha mentor	47%	65%	18	0,296
Er lykkelig	47%	65%	18	0,296
Er en god forelder	16%	35%	19	0,177
Er en god leder	42%	65%	23	0,175
Ville likt å samarbeide med	11%	35%	24	0,074
* Et signifikansnivå på 0.05 eller lavere betyr at det er en statistisk signifikant forskjell på fem prosent, og man kan med 95 prosent sikkerhet si at det er en forskjell i hvordan soldatene har vurdert Christoffer og Charlotte. N=36				

Tabell 6 viser en oversikt over hvordan de kvinnelige soldatene har rangert Christoffer og Charlotte. Det er totalt 36 respondenter hvorav 17 av dem har lest om Charlotte og de resterende 19 har lest om Christoffer.

4.4 Tabell 7: Dersom personen du leste ikke het Charlotte/Christoffer, men Christoffer/Charlotte, tror du at du ville svart annerledes?

	Ja	Nei	Differanse (%-poeng)	Signifikansnivå*
Totalt	35%	65%	30	0,257

* Et signifikansnivå på 0.05 eller lavere betyr at det er en statistisk signifikant forskjell på fem prosent, og man kan med 95 prosent sikkerhet si at det er en forskjell i hvordan soldatene har vurdert Christoffer og Charlotte.
N=116

I tabell 7 vises resultatene fra del 3 av spørreundersøkelsen om soldatene ville svart annerledes dersom personen de leste om var av motsatt kjønn. Samtlige soldater som svarer «nei» begrunner svaret sitt med at kjønn er irrelevant for deres vurderinger. Påfallende mange av de 35 prosentene som svarte «ja», påpeker at fordommer og kjønnsstereotyper er grunnen til at de tror at de ville vurdert annerledes.

5. Drøfting

I dette kapittelet vil vi forsøke å svare på oppgavens problemstilling ved å benytte metode, teori og undersøkelsens resultater. Drøftingen vil ta utgangspunkt i oppgavens tre forskningsspørsmål: F¹ *I hvilken grad eksisterer det fordommer knyttet til kjønn blant soldatene?* F² *I hvilken grad er fordommene knyttet til kjønn bevisste eller ubevisste?* F³ *Hva kan være mulige årsaker og konsekvenser av fordommene for individet og for Forsvaret som system?* Hver del blir drøftet hver for seg, med en delkonklusjon til slutt. Etter at forskningsspørsmålene er besvart, vil resultatene fra vår undersøkelse av soldatene sammenlignes med undersøkelsen Tankesmien Agenda studentene.

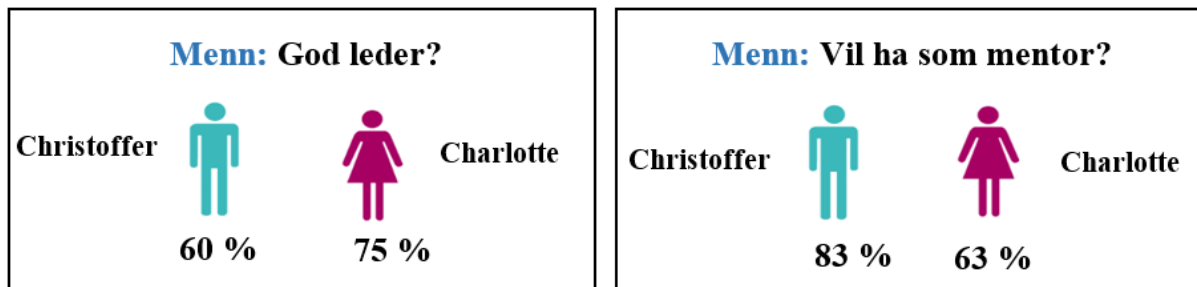
5.1 Forskningsspørsmål 1 (F¹) *I hvilken grad eksisterer det fordommer knyttet til kjønn blant soldatene?*

For å svare på forskningsspørsmål 1 vil vi drøfte funnene fra vår undersøkelse, og se de i lys av teori om ubevisste fordommer. Drøftingen vil ta utgangspunkt i del 2 av spørreundersøkelsen, som var delen hvor soldatene ble blitt bedt om å vurdere karrierepersonen. Først vil vi drøfte i

hvilken grad det eksisterer fordommer knyttet til kjønn blant soldatene, og til slutt vil vi komme med en delkonklusjon.

5.1.1 De mannlige soldatene

De mannlige soldatene liker karrierepersonene akkurat like mye. Soldatene vurderer både karrierekvinnen og karrieremannen som tilnærmet like egoistiske. Derimot synes de mannlige soldatene at Charlotte er en statistisk signifikant bedre forelder, i tillegg til hun er mer sympatisk og de stoler mer på henne. Videre blir Christoffer vurdert som mer sjefete, og de mannlige soldatene vil heller ta en øl med han etter arbeidstid fremfor Charlotte. Etersom historiene er identiske, hvorfor synes de mannlige soldatene at Charlotte er mer sympatisk og en bedre forelder enn Christoffer?

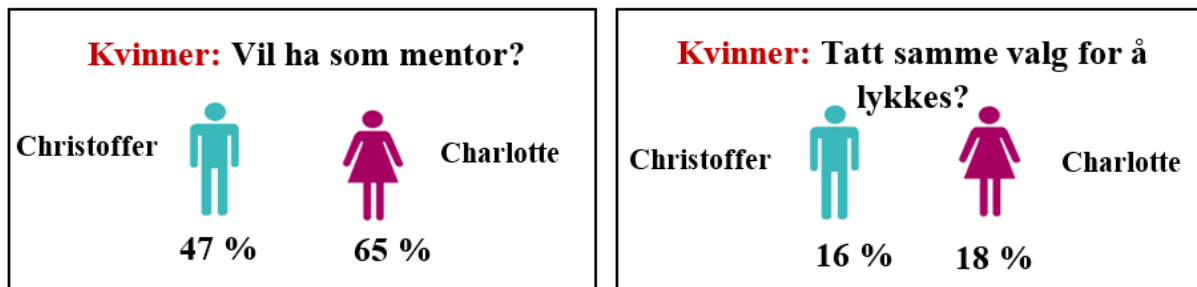


Figur 4: viser hvem de mannlige respondentene vil ha som leder og mentor.

Som illustrasjon 4 viser, konkluderer de mannlige respondentene med at Charlotte er en bedre leder enn Christoffer. Likevel ønsker ikke de mannlige respondentene å ha Charlotte som mentor. De preferer å ha Christoffer som mentor, og funnene er statistisk signifikante. Det kommer også frem av tabell 5 at de mannlige soldatene heller ønsker å jobbe for Christoffer enn Charlotte. På en annen side er det slik at de mannlige respondentene heller ønsker å samarbeide med, og de ville heller tatt de samme valgene som Charlotte. På samme måte som orkesterlederne (Bohnet, 2016, s. 24)., ser man at de mannlige soldatene på flere spørsmål vurderer Christoffer og Charlotte tidvis veldig ulikt.. Det er påfallende at de mannlige soldatene ønsker å ha Christoffer som mentor. Selv om men de finner Charlotte som den beste lederen og heller ville tatt de samme valgene som henne. Dette indikerer at kjønn har en effekt på de mannlige soldatene.

5.1.2 De kvinnelige soldatene

I motsetning til de mannlige soldatene, preferer de kvinnelige respondentene å ha Charlotte som mentor. Det kan være naturlig da de også finner henne som en bedre leder. På lik linje som de mannlige soldatene, liker de kvinnelige soldatene Charlotte og Christoffer tilnærmet likt og de stoler mest på Charlotte. De kvinnelige soldatene ønsker å samarbeide med Charlotte, mens de på den andre siden ikke har en klar preferanse om hvem de ønsker å jobbe for eller ta de samme valgene som. Det som er gjennomgående for de de kvinnelige soldatene er at de i ingen av spørsmålene preferer Christoffer fremfor Charlotte. De vurderer enten Christoffer og Charlotte tilnærmet likt, ellers vurderer de Charlotte som bedre. Det at kvinnene ikke prefererer karrieremannen kan være en indikasjon på fenomenet om at «likt velger likt» (Bjørnset et al.,2018, s.82).



Figur 5: viser hvem de kvinnelige soldatene vil ha som mentor og hvem sine valg de ville tatt for å lykkes.

5.1.3 Delkonklusjon forskningsspørsmål 1

Analysen foran viser at både de mannlige og kvinnelige soldatene tidvis vurderer karrierepersonene svært ulikt. Det er på enkelte spørsmål også store variasjoner. De mannlige soldatene på den ene siden ønsker henholdsvis 50 prosent og 58 prosent å samarbeide med Christoffer og Charlotte. På den andre siden preferer de kvinnelige soldatene å samarbeide med Christoffer og Charlotte med henholdsvis 11 prosent og 35 prosent. De mannlige soldatene scorer karrierepersonen generelt sett høyre på flere spørsmål enn de kvinnelige soldatene. Det er også slik at begge kjønnene ønsker å ha en mentor av samme kjønn. For de mannlige soldatene er ikke dette nødvendigvis et problem da Forvaret er svært mannsdominert. Derimot kan dette bli en utfordring for kvinnene ettersom det bare er 18,2 prosent kvinnelige ansatte i Forsvaret (Forsvaret, 2020).

Dersom man ser på de samlede tallene fra alle soldatene i tabell 4, er det store forskjeller i

hvordan karrierepersonene blir vurdert. Differansen varierer fra minus ti, hvor Christoffer blir vurdert som mest egoistisk, til pluss 18 hvor Charlotte blir vurdert som den beste lederen. Dette tilsvarer 28 prosentpoeng mellom høyeste og laveste score. Historiene er ellers identiske med unntak av kjønn. De store variasjonene i vurderingene synliggjør at på samme måte som orkesterlederne, blir både de mannlige og kvinnelige soldatene påvirket av kjønn. Funnene synliggjør at det eksiterer i vesentlig grad fordommer knyttet til kjønn i Forsvaret. Dette viser holdninger hos begge kjønn som er knyttet til en bestemt gruppe, og det kan derfor kategoriseres som fordommer (Svartdal, 2017).

5.2 Forskningsspørsmål 2 (F²) *I hvilken grad er de eventuelle fordommene knyttet til kjønn bevisste eller ubevisste?*

Vår funn viser at både de kvinnelige og mannlige soldatene har fordommer knyttet til både karrierekvinnen og karrieremannen i henhold til Svartdal (2017) sin definisjon på fordommer. I de neste avsnittene vil vi undersøke om fordommene er bevisste eller ubevisste. Drøftingen vil ta utgangspunkt i del 3 av undersøkelsen som ble presentert for soldatene. Del 3 hadde både en kvalitativ og kvantitativ tilnærming. Det vil derfor bli drøftet både utsagn fra soldatene opp mot de statistiske funnene samt relevant teori.

5.2.1 Er fordommene bevisste eller ubevisste?

Ville du svart annerledes dersom personen du leste om hadde vært av motsatt kjønn?			
Ja	35 %	Nei	65 %

Figur 6: Illustrasjon av tabell 7

Dersom man ser på tallene fra tabell 7, som er illustrert i figur 6, ser man at 65 prosent av soldatene oppgir at de ikke ville svart annerledes dersom personen de leste om hadde vært av motsatt kjønn. Funnene fra vår undersøkelse gir en indikasjon på at fordommene knyttet til kjønn kan være ubevisste, da majoriteten mener at de ikke ville svart annerledes, til tross for at

historiene ellers er helt identiske. En soldat underbygger denne påstanden ved å fremheve at «Jeg ville ikke svart annerledes fordi jeg mener at kjønn ikke spiller en rolle i hvor god leder man kan være, og både kvinner og menn kan trives med et slikt liv». En annen soldat påpeker det samme og oppgir at «grunnen til at jeg ikke ville svart annerledes er fordi det har ingenting å si, om det er en mann eller dame. De er begge to helt likestilt». Resultat av vår forskning viser derimot at soldatene ville svart annerledes dersom personen de leste om var av motsatt kjønn. Det styrker påstanden om at fordommene knyttet til kjønn er ubevisste for soldatene.

Alle skal ikke dras alle under samme kam. Det kan være ulikt hvor sterke fordommer de ulike soldatene har, og for noen kan fordommene til og med være kjent. På en annen side fremhever majoriteten av soldatene at de mener at de ikke ville svart annerledes, og at bakgrunnen for svaret er at de opplever at kjønn er irrelevant for deres vurdering. Forskningsresultatene fremstilt i tabellene viser derimot noe annet. På lik linje med orkesterlederne, er naturlig å anta at soldatene ikke bevisst ønsker å vurdere eller behandle noen ulikt. Det betyr derimot ikke at man likevel ikke gjør det. Da man tok vekk kjønn som et ubevisst selekteringsgrunnlag gjennom skulte auditions på 70-tallet, økte kvinneandelen hos The Boston Symphony Orchestra (Bohnet, 2016) betraktelig. Det kan derfor være naturlig å anta at man også i Forsvaret blir påvirket av kjønn på kandidaten under for eksempel intervju, eller «feltuken» når man selekterer inn til befals- og krigsskolene.

Et annet aspekt er at diskriminering er ulovlig (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017). Dette kan bidra til at det ikke blir ansett som sosialt akseptert å mene at det ene kjønn er mer foretrukket enn det andre. Hofstede underbygger påstanden når han beskriver hvordan at nordmenn scorer lavt på maskulinitetspoeng, hvilket betyr at nordmenn misliker at noen er mer verdt enn andre (Hofstede, u.d.). Dette igjen kan føre til at soldatene ikke vil innrømme at de foretrekker det ene kjønn fremfor det andre, fordi det kan bli sett på som politisk ukorrekt å ha slike meninger.

Flere av soldatene som oppga at de ville svart annerledes dersom personen den leste om het Charlotte i stedet for Christoffer, begrunner vurderingene sine med kjønnsbaserte stereotypier. En soldat forklarer:

Jeg har stereotypier i hodet mitt. Personen i teksten handler på en måte som er typisk for det mannlige kjønn. Spesielt med tanke på familie og omsorg, ville jeg nok reagert annerledes dersom det var en dame. Det er unormalt å se kvinner i slike høye stillinger, det er i hvert fall mindre synlig. Jeg har heller aldri sett en kvinne uttale seg slik. Når en dame bryter med stereotypier og fordommer, er det lett å se for seg damen som kald/egoistisk.

En annen soldat fremhever at det oppleves som positiv at Charlotte bryter med stereotypien:

Hadde jeg visst at det hadde vært en dame hadde jeg både beundret hun for pågangsmot og ambisjon på en annen måte. Men jeg hadde også vært litt negativ til tanken om å ikke være tilstede i barna sine liv, selv om jeg mener at det burde prioriteres av Christoffer og, er det litt annerledes med morsfiguren. Det handler vel om tradisjon og forventninger til de ulike kjønnene.

Fordommene kan være både ubevisste og bevisste for de 35 prosentene av respondentene som oppga at de trodde de ville svar annerledes. Soldatene kan ha vært bevisste på egne fordommer og kjønnsstereotypier. På den andre siden kan soldatene ha blitt påvirket av spørsmålsstillingen under del 3 av undersøkelsen. Det kan diskuteres om del 3 «tvinger» soldatene til å ta standpunkt til om kjønn påvirker dem. Kjønn kan raskt bli assosiert med kjønnsroller, og soldatene kan derfor anta at det er kjønnsroller vi skal undersøke. Det igjen kan påvirket dem til å tilpasse svarene sine, selv om fordommene for dem er ubevisst.

5.2.2 Delkonklusjon forskningsspørsmål 2

Ringnes og dr. Sunde (2019, s.71) forklarer at noe er ubevisst dersom det ikke er gjennomtenkt. For majoriteten av soldatene synes fordommene knyttet til kjønn å være ubevisste. Årsaken til dette er at de verken ble gitt tid til å gruble, men også fordi flere av soldatene svarer at de ikke ville ha svart annerledes. For enkelte kan fordommene være bevisste, men det betyr ikke nødvendigvis at man diskriminerer. Både de som har ubevisste og bevisste fordommer kan diskriminere, men dette krever en aktiv handling (Ringnes & Sunde, 2019, s. 71). Selv om fordommene for noen er bevisste og for andre er de ubevisste, kan årsakene til fordommene knyttet til kjønn være de samme.

5.3 Forsknings spørsmål 3 (F³) *Hva kan være mulige årsaker og konsekvenser av fordommene for individet og Forsvaret som system?*

Respondentenes uttalelser, og hva resultatene sier, er det interessant å drøfte potensielle årsaker opp mot relevant teori. For å svare på F³, har vi delt opp de muligere årsakene etter teori. Drøftingen er derfor delt opp i følgende kategorier: kjønnsbaserte stereotyper og kultur. Det er vanskelig å drøfte kausalitet¹¹ da dette vil kreve ytterligere forskning på fagfeltet.

5.3.1 Kjønnsbaserte stereotyper

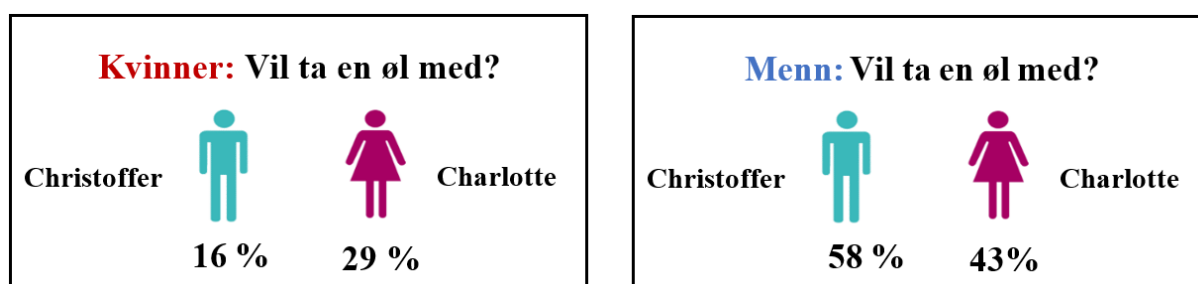
I vår undersøkelse bedømmer både de kvinnelige og mannlige soldatene anses Charlotte som en bedre forelder. Blant de mannlige soldatene er Charlotte en signifikant bedre mor. Slik det kommer frem i Store norske leksikon er kjønnsrollene med på å bestemme en persons tankemønster og adferd (Svartdal, 2019). Dette underbygges gjennom flere uttalelser fra respondentene, der de gir følgende begrunnelse for hvorfor de vurderte slik de gjorde; «(...) jeg føler mødre er viktigere at er tilstede under oppveksten til barna. Det er grunnet at en mors omsorg har stor betydning». En annen soldat fremhever at «en mor burde være mer med barna sine enn det faren burde være». Dette kan knyttes opp mot kjønnsbaserte stereotyper.

«The Checkerboard Illusion» synliggjør at man setter brikkene i system med en forventning om at det skal være to forskjellige farger på brikkene. For Charlotte sin del kan hun bli satt inn i et kjent system hvor hun automatisk får forventningen om å være en god mor. På den måten kan hun bli tilegnet feminine egenskaper som omsorgsfull og sympatisk. En soldat underbygger dette gjennom følgende utsagn: «jeg har sikkert en forventning om at kvinner skal være mer sympatiske og omsorgsfulle enn menn». Det ut som at det er kun Charlotte som blir tildelt feminine egenskaper på bakgrunn av foreldrerollen. Dette støttes av at ikke Christoffer automatisk blir tilegnet de samme egenskapene av respondentene på grunn av sitt kjønn.

¹¹ Kausalitet «brukes om en årsakssammenheng, det vil si når det foreligger et påvirkningsforhold mellom to fenomener. At to fenomener korrelerer eller samvarierer betyr ikke nødvendigvis at det foreligger kausalitet» (Dahlum, kausalitet, 2018)

Det er ikke vanlig at kvinner sitter i toppstillinger (Ringnes & Sunde, 2019, s 155; CORE-2018). En respondent fremhever at «man hører ikke så ofte om kvinner i så høye stillinger. Det er ofte menn som sitter med sjefsrollen». En annen soldat påpeker at «det er i hvert fall mindre synlig» med kvinner i toppstillinger. Flere av respondentene opplever tilsynelatende at det er større aksept for at menn satser på karriere: «jeg føler at det er mer akseptert for menn å satse på karriere enn kvinner». Fordommer som underbygger at det ikke er vanlig at kvinner sitter i topplederstillinger bidrar til å forsterke denne oppfattelsen. På en annen side bemerker en av soldatene at det å bryte med kjønnsstereotypene oppleves som positivt: «hadde jeg visst at det hadde vært en dame hadde jeg både beundret hun for pågangsmot og ambisjon på en annen måte». Det kan derfor se ut som Charlotte i flere tilfeller blir belønnet for å bryte med stereotypene.

Det er ikke bare på arbeidsrelaterte spørsmål at de kvinnelige og mannlige soldatene vurderer Christoffer og Charlotte ulikt. På spørsmål om hvem soldater ønsker å ta en øl med etter arbeidstid, prefererer både de mannlige og kvinnelige en av samme kjønn. Dette er det samme funnet man ser når man sammenligner hvem de prefererer som mentor. Det at man velger en av samme kjønn underbygger påstanden om at «likt velger likt» (Bjørnset et al.,2018, s.82). I Her kan det ligge en overføringsverdi til hvorfor soldatene foretrekker å ta en øl med en av samme kjønn. Årsaken kan være at man antar at siden man har samme kjønn er det større sannsynlighet for at man har felles interesser, og derfor vil komme bedre overens.



Figur 7: viser hvor mange prosent av de kvinnelige- og mannlige soldatene som vil ta en øl med karrierepersonene.

Kahneman (2011, ss. 21-22) beskriver at «System 1» i hjernen går ut på at man ubevisst setter personer i bås basert på tillært informasjon. Flere av soldatene påpeker at hun kunne vært en mann. Dette som følge av at hun bryter med den kvinnelige stereotypen, og har flere

likhetstrekk med den maskuline stereotypien. En av respondentene som leste historien om Charlotte uttrykker «Når jeg leste teksten så jeg for meg personen som en mann. (Så for meg en Christoffer, ikke en Charlotte)».

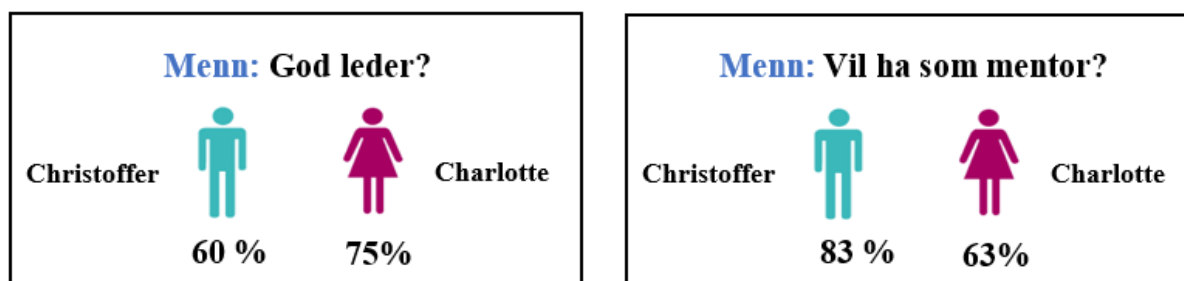
Disse funnene underbygger Kahneman sin teori om at man setter mennesker inn i et tillært system. Det betyr at soldatene ubevisste legger merke til de maskuline trekkene, og på den måten trekker konklusjoner om at Charlotte oppleves som en mann. Det igjen kan være årsakene til at det er flere av de mannlige soldatene som ønsker å ta en øl med både Charlotte og Christoffer. Samtidig er det faktisk under en tredjedel av de kvinnelige soldatene som ønsker å gjøre det samme. Årsaken til at de kvinnelige soldatene preferer Charlotte underbygger teorien om at likt velger likt. På den andre siden kan teorien diskuteres å bli delvis motbevist da det er et fåtall av kvinnene som faktisk ønsker å ta en øl med karrierepersonene og dette kan dermed ha andre årsaker.

I løpet av datainnsamlingsperioden høsten 2019 ble respondentene eksponert for flere likestillingskampanjer. Blant annet hadde blant annet NRK serien *F-ordet* som omhandlet feminisme og fikk en del medieoppmerksomhet i NRK sine medier. DNB hadde også en omfattende reklamekampanje kalt «#huninvesterer». Kampanjen til DNB oppfordret kvinner til å ta en styrke sin økonomiske posisjon i samfunnet med budskapet om at «vi kan ikke styre verden om vi ikke eier den. Det å være omgitt av impulser som fremmer likestilling kan ha hatt en effekt på soldatene. Eksempelvis kan det bidra til å forsterke inntrykket om at det ikke er politisk korrekt å mene at kvinner ikke skal ta større del i samfunnet. Videre kan det ha bidratt til å påvirke soldatene når de vurderte karrierekvinnen. Dette igjen kan ha bidratt til at hun i større grad har blitt vurdert bedre enn i tidligere forskning, som for eksempel at hun blir sett på som den beste lederen. På en annen side kan årsaken være at soldatene befinner seg i et maskulin miljø som Forsvaret er, og at dette avviker i betydelig grad fra et vanlig studentmiljø med jevnere kjønnsbalanse.

5.3.2 Kultur og organisasjonskultur

Den ideelle soldat blir karakterisert med en mannlig kropp med maskuline trekk. Det mannlige kjønn blir derfor et symbol på for både maskulinitet og operativt fellesskap (Kvarving, 2019, s.

68). En av soldatene konstanter at; «hun her er tøffere og mer barsk/mandig enn en gjennomsnittlig kvinne». Charlotte scorer generelt betraktelig mye høyere i studien blant soldatene fremfor studien gjort blant de sivile studentene. Dette indikerer at miljøet rundt respondentene har en påvirkning når de skal vurdere to identiske historier, med ulikt kjønn. Flere av soldatene som påpeker at Charlotte har maskuline egenskaper konstaterer også at de «likt henne bedre, mye på grunn av at hun tørr å ta en uvanlig vei». Charlotte bryter med kjønnsstereotypiene gjennom ikke å ha framtrædende feminine trekk. Ved å ha flere såkalte maskuline trekk enn den stereotypiske kvinne, nærmer Charlotte seg det Kvarving kaller den ideelle soldat. Våre funn tyder på at Charlotte, kan det tyde på at hun blir belønnet av både de kvinnelige og mannlige soldatene for å ha maskuline egenskaper fremfor feminine.



Figur 8: Illustrerer hvem de mannlige soldatene vil ha som mentor og leder.

De mannlige soldatene at Charlotte er den beste lederen, og de kunne tenke seg å ta de samme valgene som henne. Samtidig kunne de tenkte seg å ha Christoffer som mentor og jobbe for han. Det som er interessant er at de mannlige soldatene ikke ønsker den de mener er den beste lederen som mentor. Dette viser at kjønn fremfor kvalifikasjoner spiller en avgjørende rolle i menns valg av forbilde. Kvarving (2019, s. 68) understreker at menns diskriminerende holdninger kan beskrives som en ubevisst frykt for å miste posisjonen sin, og dermed også friheten til å manifestere sin maskulinitet. Dersom man ser mennenes ønske av mentor i lys av teorien til Kvarving, kan det begrunnes i menns indre frykt for å miste posisjonen sin til fordel for en kvinne. Dette blir bemerket av en soldat som sier at: «jeg ville følt meg «truet»/underlegen hvis jeg konkurrerte mot en så suksessrik og målbevisst kvinne».

Med andre ord kan det å favorisere maskuline trekk skape utfordringer for både kvinner og menn med feminine trekk. På den ene siden kan det å skjule sine feminine sider ha vært

nødvendig for både kvinner og menn for å passe inn i Forsvarets maskuline miljø. På den andre siden viser forskning at kvinners tilstedeværelse i Forsvaret er med på å utfordre den maskuline kulturen (Kvarving, 2019, s. 60). Det å være maskulin blir sett på som positivt, og man blir belønnet for dette, uavhengig om man er mann eller kvinne.

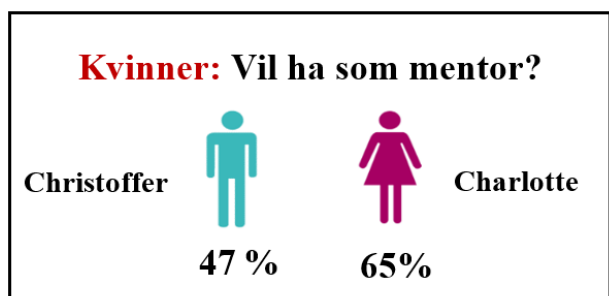
Det finnes en rekke ord og uttrykk i samfunnet som har nedlatende tone ovenfor kvinner. Noen eksempler er: «kaste som en jente», «løpe som en jente» og «til og med jentene var bedre». I Forsvaret er det i tillegg flere uttrykk og huskereglene som er sexistiske bemerkninger og som undertrykker kvinner (Kvarving, 2019, s. 68). Her er et par eksempler på slike huskereglene: «Inn i trusa, opp i musa» og «Trine Lise suger tiss hos Vegard». Disse er ment som hjelp for å huske hvordan man skal ta ut kartkoordinater og våpenregler. Selv om uttrykkene i seg selv ikke har en klar sammenheng med verken kart og kompass eller våpenreglene, har uttrykkene likevel vært svært utbredt (Kramviken, Svendsen, & Fjelldalen, 2019). Både utsagn om «kaste som en jente» og «Trine Lise suger tiss hos Vegard» er begge med på å undertrykke kvinner. Slike ord og uttrykk kan derfor bidra til å forsterke oppfattelsen om at menn naturlig er over kvinner. Setter man funnene fra undersøkelsen av soldatene opp mot dette kvinnesynet, kan det være en av årsakene til at mennene ikke ønsker å ha en kvinne som mentor, til tross for at de vurderer henne som den beste lederen.

Christoffer blir av soldatene, fremstilt som den strenge, kalde sjefen som man gjerne ser på film og TV. Charlotte blir også fremstilt som tøff, da hun tør å jage etter karriere. Likevel blir hun sett på som mer omsorgsfull og sympatisk. Som Hofstede påpeker, prefererer nordmenn ikke-hierarkiske organisasjoner hvor medbestemmelsen er høy. Det gjør at nordmenn i mindre grad ønsker autoritære ledere, og misliker at makten er ulikt fordelt (Hofstede, u.d.). Dette kan være en av årsakene til at Charlotte blir bedømt som den beste lederen av begge kjønn, fordi hun blir oppfattet som mindre autoritær sammenlignet med Christoffer som følge av at hun er dame.

5.3.2.1 Dronningbysyndromet

Charlotte blir gjerne forklart med ord som tøff, mandig og målbevisst. Slike ord anses gjerne for å ha en maskulin undertone (Knight, 2017). Dette kan også være en av årsakene til at kvinnene foretrekker å ha Charlotte som mentor, fordi de ønsker å være slik som henne: kvinne,

men også «en av gutta». Bakgrunnen for dette kan ligge det som Derks et al. (2017) kaller for dronningbiesyndromet. Fenomenet dronningbiesyndromet finner sted når kvinner befinner seg i mannsdominerte miljøer hvor det kvinnelige kjønn vurderes som mindre egnet. Dette er direkte overførbart til Forsvaret, som følge av at kulturen er svært mannsdominert og den ideelle soldat symboliseres som en mann (Kvarving 2019. 68).



Figur 9: viser hvem de kvinnelige soldatene vil ha som mentor.

Dronningbiesyndromet er ikke årsaken til at det eksisterer kjønnsubalanse, men det er en konsekvens av kjønnsdiskrimineringen som kvinnene opplever. Teorien forklarer at kvinner i mannsdominerte prøver miljøer å distanserer seg fra negative assosiasjoner som er knyttet til kvinner. Kvinene tar derfor avstand fra andre kvinner i frykt for at karrieren kan bli hemmet om man tar side med de andre kvinnene. Dette kan føre til at kvinner bekrefter forestillingen om at kvinnen *er* mindre kompetent, men at akkurat *jeg* er annerledes (Derks et al., 2016). FFI (2017) underbygger også dette, og påpeker at disse kvinne gjerne har et stort behov for å ha «bein i nesa». De militære kvinnene foretrekker Charlotte i vesentlig større grad i forhold til samme studier gjort på sivile studenter ved Harvard og Markedshøyskolen.

Det at man som kvinne må ha maskuline trekk for å passe inn kan bidra til å bekrefte at den stereotypiske feminine kvinne ikke passer inn i Forsvaret (Kvarving, 2019, s.68). Kvinner kan derfor bli sett på som mindre egnet til soldatyrket enn en mannlige soldat. Enkelte kvinner kan derfor føler seg spesielle dersom de har kommet igjennom nåløyet, og en konsekvens kan være at de tar avstand fra andre kvinner for å passe inn blant gutta. I slutten av 2018 sto flere kvinner frem i Forsvarets forum og fortalte om seksuell trakassering og diskriminering i Forsvaret (Furrevik, 2018). dronningbiefenomenet er synlig i flere kronikker og ytringer som har blitt publisert i ettertid. Det de følgerne kronikkene; *Like muligheter* (Gran, 2018), *Kjønnskrigen* (Wergeland, 2019) og *Har vårt strev etter flere kvinner i Forsvaret gått for langt?* (Valen-Odlo,

2020), har til felles alle til felles at de er skrevet av kvinner. De kvinnelige forfatterne er alle fra Forsvarets mest mannsdominerte gren: Hæren. I stedet for å ta parti med ofrene for trakassering og diskriminering synes kvinnene å ha et behov for å markere avstand fra andre kvinner å heller være en av gutta.

De kvinnelige kronikkforfatterne fra Forsvaret fremhever alle at oppdragsmiljøet er preget av usikkerhet, risiko, det å ta- og miste liv. De legger også vekt på at det er fysisk og psykisk krevende, og det er naturlig at Forsvaret er mannsdominert av den grunn. Det blir i flere tilfeller nevnt at man ikke skal jage etter et måltall om 30 prosent kvinner. På den måten sier de implisitt at det kvinnelige kjønn ikke passer til yrket, men samtidig fremhever de seg selv ved at de har kommet igjennom nåløyet, samt konstaterer at de trives. Wergeland (2019) påpeker i sin kronikk at «En viktig del av denne kulturen er en krigerkultur, som definitivt ikke er noen «mannskultur», men noe jeg som kvinne er en like stor del av». Uttalelsen er basert på egne erfaringer og korridorsnakk, hvilket er gjentakende i samtlige kronikker. Gran (2018) understreker på sin side at det tidvis er en maskulin kultur i Forsvaret, men at det oppleves uproblematisk; «menneskene er forskjellige, de er seg selv, og jeg er flink til å tilpasse meg». Det står videre i sterk kontrast til doktorgradsavhandlingen til Kvarving (2019), hvor hun konstaterer at det faktisk *er* en maskulin kultur i Forsvaret, der likestillingstiltak saboteres.

I tidligere forskning gjort på Harvard Business School og Markedshøyskolen viser at blant sivile studenter vurderer det ikke som positivt å bryte med stereotypien som kvinne. Funnene fra vår studie viser derimot at soldater belønner kvinner for å bryte med feminine egenskaper til fordel for mer maskuline. Det at Charlotte assosieres med maskuline egenskaper bidrar til at dronningbisesyndromet ikke manifesteres seg like sterkt. Det kan være bakgrunnen for at de kvinnelige soldatene ønsker Charlotte som mentor. Dr. Lena Kvarving forteller om at har vært nødvendig for både kvinner og menn å skjule sin feminitet for å kunne passe inn Forsvarets maskuline miljø (Kvarving, 2019, s. 60). Det indikerer at kvinner bør tilegner seg maskuline egenskaper og dempe sin feminin side for å gjøre karriere i Forsvaret.

5.3.3 Hva er mulige konsekvenser av eventuelle fordommene knyttet til kjønn for individet og for Forsvaret som system?

Funnene i denne studien bekrefter at det eksisterer både ubevisste og bevisste fordommer knyttet til kjønn blant soldatene i Forsvaret. De kommende avsnittene vil forsøke å belyse hvilke mulige konsekvenser disse fordommene kan få for både individ og Forsvaret som system på bakgrunn av teori og resultatene av undersøkelsen med soldatene.

5.3.3.1 Individet

Det at de mannlige soldatene foretrekker å jobbe for og ha en mannlig mentor, kan få konsekvenser for kvinnelige ledere i Forsvaret. Ringnes og dr. Sunde forteller i en artikkel for Oslo Business Forum at en mannlig og kvinnelig redaktør byttet e-postadresser i et eksperiment. Mannen opplevde plutselig at kunder i større grad var nedlatende, ikke overholdt frister og ting tok lengre tid enn det pleide. Kvinnen opplevde på den andre siden at jobben gikk mye lettere. Før eksperimentet hadde kvinnen fått kritikk for å bruke lang tid på prosjekter og ble sett på som mindre kompetent (Ringnes & Sunde, u.d.).

Vår forskning viser at de mannlige soldatene ikke ønsker å ha en kvinne i en stilling over seg. På samme måte som i eksempelet om redaktøren, kan man risikere lignende type utfordringer i Forsvaret. Undersøkelsen av soldatene viser at de har fordommer knyttet til kjønn, og dette kan igjen føre til bevisst eller ubevisst på arbeidsplassen i Forsvaret. Videre kan det føre til at kvinner ikke rykke oppover i systemet, noe som igjen kan bidra til å opprettholde glasstaket, og kan få konsekvenser for kvinners karriere.

5.3.3.2 Forsvaret

Ringnes og dr. Sunde (2019s. 25) hevder at rettferdighet og like muligheter for alle er det klareste argumentet for at det skal være likestilling. Dette burde ha betydning for Forsvaret. I motsetning til andre store organisasjoner og selskaper er ikke Forsvaret sitt fokus økt profitt. Det betyr ikke at likestilling er noe mindre lønnsomt av den grunn. Den høye yrkesdeltagelsen blant kvinner i det norske samfunnet gjør at Forsvaret har en større rekrutteringsbrønn. På den måten kan Forsvaret velge mellom dobbelt så mange for å løse dagens- og fremtidens

utfordringer. Det er også den uttalte målsetningen til Forsvarsdepartementet, og bakgrunnen for allmenn verneplikt (Forsvarsdepartementet, 2014).

Det kommer frem i vår studie at både de kvinnelige og mannlige soldatene har fordommer knyttet til begge kjønn. En ting som er urovekkende er at de mannlige soldatene vurderer Charlotte egenskaper like bra eller bedre enn Christoffer. Likevel ønsker de verken å jobbe for henne eller å ha henne som mentor. Noe av det som gjør dette urovekkende er hvordan holdningene til kvinner kan overføres til medsoldater og ledere i Forsvaret. A t menn i Forsvaret har slike holdninger kan det gjøre det utfordrende for kvinner å nå opp og frem. Våre funn antyder at de mannlige soldatene helt foretrekker å heller jobbe for en mann.

Det er også en utfordring at kvinner har fordommer knyttet til kjønn. Dronningbisesyndromet kan medføre at kvinner tar avstand fra andre kvinner, noe vi har sett flere eksempler på i kronikkene fra kvinnene i Hæren. Dette kan åpenbart få betydning for miljøet innad i Forsvaret. I ytterste konsekvens kan det føre til at kvinner føler seg utstøtt og isolert av andre kvinner, i en allerede mannsdominert bransje.

Problematikken knyttet til den mannsdominerte kulturen i Forsvaret fører til at mennene i stor grad bestemmer «bildet» av hvem som passer inn, og dermed hvem som selekteres. Fenomenet «likt velger likt» fremheves av Bjørnset et.al. (2018, s. 81), som konkluderer med at dette forekommer både i kvinnedominerte og mannsdominerte miljøer. Dette utgjør derfor en utfordring for Forsvaret ettersom det utgjør et svært mannsdominert miljø. På en annen side er også kvinnene en del av forsvarskulturen. Ringnes og dr. Sunde (2019, s. 194) konstaterer at hele bedriftskulturen må endres og at det er nødvendig med en helhetlig tilnærming for å gjøre noe med ubevisste fordommer. Dette støttes også av Likestillingscenteret (2019), som fremhever at kultur for likestilling handler om å ha fokus på likestilling på alle nivåer og områder. Dersom man har ubevisste fordommer, kan det føre til ubevisst diskriminering. For Forsvaret som organisasjon kan dette føre til at mennesker behandles ulikt på bakgrunn av kjønn, gjennom eksempelvis rekruttering og seleksjon, men også i arbeidshverdagen. Dette belyses spesielt i FFI-rapporten *Slik får Forsvaret flere kvinner* fra 2017, som understreket at flere kvinner enn menn slutter i Forsvaret i en yngre alder og med høyere antall (FFI, 2017).

Med andre ord synes fordommer knyttet til kjønn å ha en betydelig innvirkning på Forsvaret som organisasjon.

5.3.4 Delkonklusjon forskningsspørsmål 3

Det kan være flere mulige årsaker til at soldatene har fordommer knyttet til kjønn. Fordommene kan knyttes til i kjønnsstereotyper, og at man vurderer dem ut i fra umiddelbare slutninger dette underbygges av Kahneman (2011) slik som i «System 1» i hjernen fungerer. (Kahneman, 2011). Det kan føre til at Charlotte blir sett på sympatisk og omsorgsfull fordi hun er en kvinne, mens Christoffer blir sett på som egoistisk og sjefete fordi han er mann. På en annen side kan det maskuline miljøet rundt respondentene påvirke dem. Det kan se ut som at Charlotte blir belønnet for å bryte med stereotypien, fordi hun nærmer seg den ideelle soldat ved å ha typisk maskuline trekk. Etersom det er vanskelig å si noe om kausalitet, kan dette regnes som mulige årsaker basert på datagrunnlaget og teori om kjønn og mannsdominerte miljøer.

En konsekvens av fordommene knyttet til kjønn kan være at soldatene, som potensielt fremtidige ledere, opprettholder kjønnsfordelingen ved rekrutteringen. Fenomenet «likt velger likt» kan være en av årsakene til at man går glipp av flere talenter som ikke passer stereotypien. Bakgrunnen for dette er at Forsvaret per dags dato er svært mannsdominert. For å gjøre noe med ubevisste fordommer i Forsvaret er man avhengig av at hele organisasjonskulturen må endres. Det å være bevisst på egne og andres fordommer er et steg i riktig retning. Det er nok likevel ikke tilstrekkelig, da det trengs konkrete tiltak for å motvirke ubevisste fordommer i for eksempel en seleksjonsprosess. Utfordringen er slike tiltak effektivt saboteres (Kvarving, 2019).

Ubevisst fordommer knyttet til kjønn kan få konsekvenser for individet. Vår undersøkelsen ønsker ikke de mannlige soldatene å ha en kvinne i en stilling over seg. Kan det da føre til at man bevisst eller ubevisst vanskeliggjør jobben for kvinnene, på samme måte som historien om redaktørene? Kvinner kan derfor risikere å møte på flere utfordringer enn sine mannlige kollegaer. I så fall er det ikke lengre bare fordommer knyttet til kjønn, men bevisst eller ubevisst diskriminering. Dette er etter loven ulovlig (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017).

5.4 Sammenligning av resultatene fra vår studie og av Tankesmien Agenda

Undersøkelsen av soldatene er identisk med undersøkelsen gjennomført ved Markedshøyskolen, med unntak av navnet på karrierepersonene. Derfor vil de neste avsnittene sette studiene opp mot hverandre, for å se på likheter og forskjeller. Analysen vil bli delt inn i totalresultater, de mannlige og de kvinnelige respondentene. Selv om det blir påpekt forskjeller og likheter mellom resultatene, vil ikke kausalitet bli drøftet. Vi har ikke all bakgrunnsdataen, eller har kjennskap til miljøet rundt studentene. Derfor har vi ikke nok grunnlag for å uttale oss om andres forskning sammenlignet med vår egen for å drøfte kausalitet. Det er likevel interessant å sette studiene opp mot hverandre, da det er samme undersøkelse testet på ulike grupper i ulikt miljø.

5.4.1 Totalresultater

Tabell 1: Totalresultater

(alle respondenter, N = 102)

I tabellen er resultatene for de to gruppene (de som har lest om Hans og de som har lest om Hanna) basert på svarene til alle respondentene. Det betyr at tabellen viser i hvilken grad respondentene vurderer historien annerledes avhengig av om de leser om Hans eller Hanna.

Spørsmål	Hans	Hanna	Differanse (%-poeng)	Signifikansnivå**
Liker	52%	33%	-19	.04
Er en god leder	72%	54%	-18	.03
Ville likt å samarbeide med	60%	42%	-18	.21
Ville tatt en øl etter arbeidstid	46%	35%	-11	.10
Vil ha som mentor	74%	65%	-9	.18
Vil jobbe for	62%	54%	-8	.18
Ville tatt de samme valgene som for å lykkes	34%	27%	-7	.23
Er lykkelig	76%	71%	-5	.25
Er en <i>usympatisk</i> person*	68%	70%	2	.88
Er egoistisk	50%	58%	8	.66
Er en <i>dårlig</i> forelder*	48%	56%	8	.28
Er sjefete	54%	67%	13	.13
Er til å stole på	40%	58%	18	.19

*Skalaen er reversert for spørsmålene «Opplever du han/henne som en usympatisk person?» og «Vil du si at han/hun er en dårlig forelder?»
 **Signifikansnivå er beregnet ut fra forskjellen i gjennomsnitt på hvert enkelt spørsmål mellom de som har lest historien om Hans versus de som har lest historien om Hanna (høle skalaen 1-5 er brukt som analysegrunnlag), kontrollert for respondentens kjønn.

Spørsmål	Christoffer	Charlotte	Differanse (%-Poeng)	Signifikansnivå*
Er egoistisk	78%	68%	-10	0,245
Vil ha som mentor	71%	63%	-8	0,357
Er sjefete	71%	63%	-8	0,357
Ville tatt en øl etter arbeidstid	44%	39%	-5	0,550
Jobbet for	59%	56%	-3	0,729
Liker	46%	47%	1	0,862
Er en sympatisk person	7%	14%	7	0,200
Er til å stole på	36%	44%	8	0,363
Ville tatt de samme valgene for å lykkes	25%	33%	8	0,349
Er lykkelig	58%	70%	12	0,160
Ville likt å samarbeide med	37%	51%	14	0,140
Er en god forelder	9%	25%	16	0,019*
Er en god leder	54%	72%	18	0,049*

* Et signifikansnivå på 0.05 eller lavere betyr at det er en statistisk signifikant forskjell på fem prosent, og man kan med 95 prosent sikkerhet si at det er en forskjell i hvordan soldatene har vurdert Christoffer og Charlotte.
 N=116

Figur 10 Viser en oversikt over tabell 1 fra Tankesmien Agenda og tabell 4 fra undersøkelsen med soldatene.

Generelt blir karrierekvinnen vurdert bedre i undersøkelsen av soldatene enn av studentene. Oversikten viser også at soldatene i større grad liker karrierekvinnen og karrieremannen jevnere enn det studentene gjør, da de foretrekker karrieremannen. Man ser også at studentene vurderer karrieremannen som den beste lederen, mens soldatene vurderer karrierekvinnen som en

signifikant bedre leder. Dette kan ha en sammenheng med miljøet respondentene er i, og hva som definerer en god leder i deres miljø. Det begge studiene har til felles er at de mannlige respondentene vil jobbe for og ha karrieremannen som mentor. Samtlige respondenter stoler mest på er karrierekvinnen.

5.4.2 Mannlige respondenter

Tabell 2: Hva mener menn om Hans og Hanna
(kun de mannlige respondentene, N = 45)

I tabellen er resultatene for de to gruppene (de som har lest om Hans og de som har lest om Hanna), når vi kun ser på svarene fra de mannlige respondentene. Det betyr at tabellen viser i hvilken grad menn vurderer historien annerledes avhengig av om de leser om Hans eller Hanna.

Tabellen viser andel som har svart 4 eller 5 på en skala fra 1 til 5, der 1 = liten grad og 5 = stor grad (ulike benømming avhengig av spørsmålsstillingen). N = 45	Hans	Hanna	Differanse (%-poeng)	Signifikansnivå**
Liker	75%	24%	-51	.01
Ville likt å samarbeide med	75%	36%	-39	.03
Er en god leder	80%	48%	-32	.10
Vil ha som mentor	90%	60%	-30	.02
Vil jobbe for	75%	48%	-27	.04
Ville tatt de samme valgene som for å lykkes	55%	32%	-23	.08
Ville tatt en øl med etter arbeidstid	60%	44%	-16	.04
Er lykkelig	75%	60%	-15	.06
Er egoistisk	55%	60%	5	.89
Er sjefete	55%	60%	5	.27
Er en <i>usympatisk</i> person*	70%	76%	6	.76
Er til å stole på	40%	60%	20	.98
Er en <i>dårlig</i> forelder*	30%	72%	42	.01

* Skalaen er reversert for spørsmålene «Opplever du han/henne som en usympatisk person?» og «Vil du si at han/hun er en dårlig forelder?»
** Signifikansnivå er beregnet ut fra forskjellen i gjennomsnitt på hvert enkelt spørsmål mellom de som har lest historien om Hans versus de som har lest historien om Hanna (Hele skalaen 1-5 er brukt som analysegrunnlag).

Spørsmål	Christoffer	Charlotte	Differanse (%-Poeng)	Signifikansnivå*
Vil ha som mentor	83%	63%	-20	0,045*
Ville tatt en øl etter arbeidstid	58%	43%	-15	0,180
Er sjefete	73%	63%	-10	0,340
Jobbet for	65%	58%	-7	0,491
Er egoistisk	78%	73%	-5	0,606
Liker	50 %	50 %	0	1,00
Er en sympatisk person	8%	15%	7	0,288
Er til å stole på	35%	43%	8	0,491
Ville likt å samarbeide med	50%	58%	8	0,501
Er lykkelig	63%	73%	10	0,340
Ville tatt de samme valgene for å lykkes	30%	40%	10	0,348
Er en god forelder	5%	20%	15	0,043*
Er en god leder	60%	75%	15	0,152

* Et signifikansnivå på 0.05 eller lavere betyr at det er en statistisk signifikant forskjell på fem prosent, og man kan med 95 prosent sikkerhet si at det er en forskjell i hvordan soldatene har vurdert Christoffer og Charlotte.
N=80

Figur 11 Viser en oversikt over tabell 2 fra Tankesmien Agenda og tabell 5 fra undersøkelsen på soldatene.

Blant de mannlige respondentene ser man en betydelig forskjell mellom hvem de mannlige respondentene liker. De mannlige soldatene liker karrierepersonene akkurat like mye, mens de mannlige studentene i stor grad liker karrieremannen. Det er også en forskjell i hvem de mannlige respondentene vil samarbeide med. De mannlige soldatene foretrekker karrierekvinnen, mens studentene preferer karrieremannen. Soldatene mener i tillegg at karrierekvinnen er en bedre leder. På den andre vurderer studentene karrieremannen til en bedre leder. De mannlige respondentene ønsker begge å ha karrieremannen som mentor, og prefererer også å ta en øl med han etter arbeidstid.

5.4.3 Kvinnelige respondenter

Tabell 3: Hva mener kvinner om Hans og Hanna
(kun de kvinnelige respondentene, N = 57)

I tabellen er resultatene for de to gruppene (de som har lest om Hans og de som har lest om Hanna), når vi kun ser på svarene fra de kvinnelige respondentene. Det betyr at tabellen viser i hvilken grad kvinner vurderer historien annerledes avhengig av om de leser om Hans eller Hanna.

Tabellen viser andel som har svart 4 eller 5 på en skala fra 1 til 5, der 1 = liten grad og 5 = stor grad (ulike benevning avhengig av spørrestillingen). N = 57	Hans	Hanna	Differanse (%-poeng)	Signifikansnivå**
Er en <i>dårlig</i> forelder*	60%	41%	-19	.37
Ville tatt en øl med etter arbeidstid	37%	26%	-11	.71
Er en god leder	67%	59%	-8	.13
Er en <i>usympatisk</i> person*	67%	63%	-4	.60
Ville likt å samarbeide med	50%	48%	-2	.77
Ville tatt de samme valgene som for å lykkes	20%	22%	2	1.00
Liker	37%	41%	4	.61
Er lykkelig	77%	81%	4	.95
Vil jobbe for	53%	59%	6	1.00
Vil ha som mentor	63%	70%	7	.89
Er egoistisk	47%	56%	9	.60
Er til å stole på	41%	57%	16	.08
Er sjefete	53%	74%	21	.30

* Skalaen er reversert for spørsmålene «Opplever du han/henne som en usympatisk person?» og «Vil du si at han/hun er en dårlig forelder?»
** Signifikansnivå er beregnet ut fra forskjellen i gjennomsnitt på hvert enkelt spørsmål mellom de som har lest historien om Hans versus de som har lest historien om Hanna (hele skalaen 1-5 er brukt som analysegrunnlag).

Spørsmål	Christoffer	Charlotte	Differanse (%-Poeng)	Signifikansnivå*
Er egoistisk	79%	59%	-20	0,191
Er sjefete	68%	65%	-3	0,813
Ville tatt de samme valgene for å lykkes	16%	18%	2	0,881
Liker	37%	41%	4	0,790
Jobbet for	47%	53%	6	0,738
Er en sympatisk person	5%	12%	7	0,481
Er til å stole på	37%	47%	10	0,535
Ville tatt en øl etter arbeidstid	16%	29%	13	0,326
Vil ha mentor	47%	65%	18	0,296
Er lykkelig	47%	65%	18	0,296
Er en god forelder	16%	35%	19	0,177
Er en god leder	42%	65%	23	0,175
Ville likt å samarbeide med	11%	35%	24	0,074

* Et signifikansnivå på 0.05 eller lavere betyr at det er en statistisk signifikant forskjell på fem prosent, og man kan med 95 prosent sikkerhet si at det er en forskjell i hvordan soldatene har vurdert Christoffer og Charlotte.
N=36

Figur 12 Viser en oversikt over tabell 3 fra Tankesmien Agenda og tabell 6 fra undersøkelsen med soldatene

De kvinnelige soldatene og studentene er i større grad enige enn de mannlige soldatene og studentene. Alle de kvinnelige respondentene mener begge at karrierkvinnen er en bedre forelder, og de vil heller jobbe for og ha henne som mentor. Samtidig ønsker soldatene å ta en øl men karrierkvinnen etter arbeidstid, mens de kvinnelige studentene foretrekker å ta en øl med karrieremannen. I tillegg vurderer soldatene henne som en bedre leder sammenlignet med de kvinnelige studentene, som hevder at karrieremannen er en bedre leder.

5.4.4 Delkonklusjon

Den komparative analysen av resultatene fra Forsvaret og Markedshøyskolen viser at de kvinnelige respondentene i større grad samstemte enn de mannlige respondentene. Det er også slik at både de mannlige og kvinnelige respondentene ønsker å ha en mentor og jobbe for en av samme kjønn. Studentene vurderer karrieremannen som den beste lederen. Soldatene på den andre siden mener karrierkvinnen er den beste lederen. Det eneste punktet hvor alle respondentene er enige, uavhengig av kjønn og om de er soldat eller student, er at samtlige

stoler mest på karrierkvinnen. Oversikten viser også at soldatene i større grad enn studentene vurderer karrierepersonene jevnere uavhengig av kjønn.

Når man ser på totalresultatene ser man at kjønnsfordelingen har noe å si for hva studentene og soldatene som helhet mener. Det betyr at for soldatene som har en 70/30 fordeling mellom menn og kvinner, får mennene en større stemme. Hos studentene er kjønnsfordelingen jevnere. Mennene har større differanse i prosentpoeng mellom karrierepersonene, hvilket betyr at deres vurderinger kommer tydeligere frem i totalresultatene sammenlignet med kvinnene som har en mindre differanse i prosentpoeng. Analysen viser at det er store forskjeller i hvordan de sivile studentene og de militære soldatene vurderer karrierepersonene. Ettersom undersøkelsene er identiske er det naturlig å anta at miljøet rundt personene har en påvirkning for hvordan respondentene svarer. Det kan derfor stilles spørsmål ved om det er egenskaper ved soldatene som gjør at de svarer annerledes, eller om dette er et resultat av at soldatene befinner seg i et svært mannsdominert miljø. Undersøkelsen vår kan regnes som en retest av Tankesmien Agenda sin undersøkelse. Studien vår har avdekket at funnene til Tankesmien Agenda ikke gjeldene for Forsvaret på flere punkter. Det er likevel to funn som er gjenkjennbare i vår studie; at man stoler mest på karrierkvinnen, og at menn ikke vil være underlagt kvinner.

6. Avslutning

6.1 Konklusjon

Vi har i vår studie undersøkt og drøftet om det eksisterer fordommer knyttet til kjønn blant soldater i Forsvaret, og om disse er bevisste eller ubevisste. Det har blitt drøftet mulige årsaker og konsekvenser som fordommene knyttet til kjønn kan få for individet og for Forsvaret som system.

Studien vår viser at både de mannlige og kvinnelige soldatene tidvis vurderer karrierepersonene svært ulikt. Historiene er identiske med unntak av kjønn på karrierepersonen. De store variasjonene i vurderingene synliggjør at soldatene blir påvirket av kjønn. Vi kan derfor konkludere med at det eksisterer fordommer knyttet til kjønn blant soldatene. For majoriteten av soldatene synes fordommene knyttet til kjønn å være ubevisste, da flere av soldatene sier at

de ikke ville ha svart annerledes dersom historien handlet om en person av det motsatte kjønn. Selv om fordommene for noen er bevisste, men for andre ubevisste, kan årsakene til fordommene være de samme. Det er slik at både de mannlige og kvinnelige soldatene ønsker å ha en mentor av samme kjønn. For de mannlige soldatene er ikke dette nødvendigvis et problem, da Forvaret er mannsdominert. Derimot kan dette bli en utfordring for kvinnene, da det bare er 18,2 prosent kvinnelige ansatte i Forsvaret. Utfordringen blir desto større jo lengre opp i systemet man kommer. Dette skyldes at kvinner gjerne slutter tidlig (FFI, 2017).

En mulige årsak til at soldatene har fordommer knyttet til kjønn kan komme av kjønnsstereotyper. Da vurderer man karrierepersonene ut i fra umiddelbare slutninger, som igjen kan bidra til at man har ulike forventninger til kjønnene. Det kan føre til at Charlotte blir sett på som sympatisk og omsorgsfull, fordi hun er en kvinne. Christoffer blir derimot sett på som egoistisk og sjefete, fordi han er en mann. Våre funn indikerer at det maskuline miljøet rundt soldatene svar og holdninger. Det kan tyde på at Charlotte blir belønnet for å bryte med den kvinnelige stereotypien, fordi hun nærmer seg den ideelle soldat ved å ha typisk maskuline trekk. Ironisk nok ønsker de mannlige soldatene å ha Christoffer som mentor, selv om de mener Charlotte er den beste lederen. Kan det føre til at de mannlige soldatene bevisst eller ubevisst vanskeliggjør jobben for kvinnene? I så fall er det ikke lengre bare fordommer knyttet til kjønn, men bevisst eller ubevisst diskriminering. Diskriminering er i henhold til loven ulovlig (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017)

Den komparative analysen viser at det er store forskjeller i hvordan de sivile studentene og de militære soldatene vurderer karrierepersonene. Etersom undersøkelsene er identiske, er det naturlig å anta at miljøet rundt respondentene har en påvirkning for hvordan personene svarer. Studien vår har avdekket at funnene til Tankesmien Agenda ikke er gjeldene for Forsvaret på flere spørsmål. Det er likevel to funn som er gjenkjennbare i vår studie; at man stoler mest på karrierekvinnen, og at menn ikke vil være underlagt kvinner. Det igjen kan bidra til å opprettholde glasstaket, og dermed gjøre det vanskeligere for kvinnen som individ å gjøre karriere i Forsvaret.

6.2 Perspektivering

Det å være bevisst på egne og andres fordommer er et steg i riktig retning. Det er likevel ikke tilstrekkelig for å løse konsekvensene av fordommer knyttet til kjønn. Vår studie viser at fordommer knyttet til kjønn får direkte konsekvenser for Forsvaret som organisasjon og for enkeltindivider. Det trengs konkrete tiltak for å motvirke ubevisste fordommer i for eksempel en seleksjonsprosess. På samme måte som med orkesterlederne i Boston, er det naturlig å tenke at offiserer blir påvirket av kandidatenes kjønn basert på forutinntatte holdninger. Dette kan for eksempel få konsekvenser for individer under intervju eller den praktiske seleksjonsprosessen i Forsvaret. Det er åpenbart behov for mer forskning på temaer rundt likestilling. Dessverre har Kvarving avdekket at det er tilfeller av sabotasje av likestillingstiltak i Forsvaret. Videre opplevde en av forfatterne, å få en direkte advarsel knyttet til risikoen ved å skrive en bacheloroppgave med tema knyttet til likestilling. Vi håper at denne bacheloroppgaven kan inspirere andre til å våge å forske på elefanten i rommet; likestilling.

7. Referanser

7.1 Artikler og nettsider

Adelson, E. H. (1995). *Checkershadow Illusion*. Hentet fra Persci:

<http://persci.mit.edu/gallery/checkershadow/download>

Blaauw-Hval, A. (2019, 08 20). *Ulrikke Falch klar med «F-ordet»*. Hentet fra NRK.no:

https://www.nrk.no/presse/programmtaler/ulrikke-falch-klar-med-_f-ordet_-1.14665790

CORE- senter for likestillingsforskning. (2018). *CORE Topplederbarometer*. CORE- senter for likestillingsforskning.

Dahlum, S. (2018, 07 30). *kausaltet*. Hentet fra snl.no: <https://snl.no/kausaltet>

Dahlum, S. (2018, 02 20). *validitet*. Hentet fra snl.no: <https://snl.no/validitet>

Dalin, M. P. (2015, 01 23). *Glasstaket er borte*. Hentet fra Aftenposten.no:

<https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/yvA6x/glasstaket-er-borte>

De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2019, 11 23). *Generelle forskningsetiske retningslinjer*. Hentet fra Etikkom.no: <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Generelle-forskningsetiske-retningslinjer/>

- DNB. (2020, 01 18). *#huninvesterer*. Hentet fra DNB.no:
<https://www.dnb.no/privat/huninvesterer.html>
- FN-sambandet. (2019, 09 05). *Menneskerettigheter*. Hentet fra FN.no:
<https://www.fn.no/Tema/Menneskerettigheter/Menneskerettigheter>
- Forsvaret. (2020, 01 07). *Personell*. Hentet fra Forsvaret.no:
<https://forsvaret.no/aarsrapport/statistikk/personell>
- Forsvarsdepartementet. (2014, 11 04). *Allmenn verneplikt*. Hentet fra Regjeringen.no:
<https://www.regjeringen.no/no/tema/forsvar/innsikt/allmenn-verneplikt/id2009109/>
- Furrevik, G. A. (2018). Bryter tausheten. *Forsvarets forum; Seksualisert*, 18-45. Hentet fra Forsvarets forum.
- Gran, K. B. (2018, 02 01). *Like muligheter*. Hentet fra Forsvarets forum.no:
<https://forsvaretsforum.no/like-muligheter>
- Gundersen, D. (2018, Desember 18). *egalitær*. Hentet fra snl.no:
<https://snl.no/egalit%C3%A6r>
- Harvard University . (2019, 12 12). *Harvard Kennedy School, Iris Bohnet*. Hentet fra Harvard University : https://scholar.harvard.edu/iris_bohnet/home
- Hofstede, G. (u.d.). *Country-comparison Norway*. Hentet fra hofstede-insights.com:
<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/norway/>
- Ikdahl, I. (2018, 08 21). *Diskriminering*. Hentet fra snl.no: <https://snl.no/diskriminering>
- Ikdahl, I. (2019, 07 1). *Kjønnsdiskriminering*. Hentet fra snl.no:
<https://snl.no/kjønnsdiskriminering>
- Kleve, M. (2019, 08 28). *Nå snakker vi, Ulrikke!* Hentet fra Dagbladet.no:
<https://www.dagbladet.no/kultur/na-snakker-vi-ulrikke/71532220>
- Knight, R. (2017, 06 12). *7 Practical Ways to Reduce Bias in Your Hiring Process*. Hentet fra Harvard Business Review: <https://hbr.org/2017/06/7-practical-ways-to-reduce-bias-in-your-hiring-process>
- Kramviken, T., Svendsen, C., & Fjellidalen, H. (2019, 02 22). *Forskere: Seksualisert kultur er et stort problem i Forsvaret*. Hentet fra NRK.no: https://www.nrk.no/norge/forskere_-seksualisert-kultur-er-et-stort-problem-i-forsvaret-1.14439533

- Likestillingssenteret. (2019, 12 11). *Kultur for likestilling*. Hentet fra Likestillingssenteret: <https://likestillingssenteret.no/kultur-for-likestilling/>
- Malt, U. (2015, 09 4). *kvalitativ* . Hentet fra snl.no: <https://snl.no/kvalitativ>
- Persvold, A. Z. (2019, 01 29). *Antipati*. Hentet fra snl.no: <https://snl.no/antipati>
- Ringnes, I., & Sunde, M. L. (u.d.). *#HunSpanderer: Dette er tegnene på ubevisst kjønnsdiskriminering, og slik unngår man det*. Hentet 01 17, 2020 fra Oslo business forum.
- Saers, C. (2017, 03 07). *Ulike metoder*. Hentet fra ndla.no: <https://ndla.no/nb/subjects/subject:3/topic:1:179373/topic:1:170165/resource:1:168358>
- Sannum, L. (2016, 06 28). *Dedichen fikk likestillingspris* . Hentet fra Forsvaret.no: <https://forsvaret.no/aktuelt/dedichen-fikk-forsvarssjefens-likestillingspris-2015>
- Svartdal, F. (2017, 02 24). *Fordom*. Hentet fra snl.no: https://snl.no/fordom_-_psykologi
- Svartdal, F. (2018, 05 18). *reliabilitet*. Hentet fra snl.no: <https://snl.no/reliabilitet>
- Svartdal, F. (2019, 12 20). *Kjønnsrolle*. Hentet fra snl.no: <https://snl.no/kj%C3%B8nnsrolle>
- Valen-Odlo, M. b. (2020, 01 01). *Har vårt strev etter flere kvinner i Forsvaret gått for langt?* Hentet fra Dagens Næringsliv.no: https://www.dn.no/innlegg/forsvaret/erna-solberg/likestilling/innlegg-har-vart-strev-etter-flere-kvinner-i-forsvaret-gatt-for-langt-/2-1-721318?fbclid=IwAR3IR1kDB_ooHjzmHNoMSaPoSl0lveTTXJll-DtJVZAw0XdCSNC0fOuUuc
- Wergeland, C. W. (2019, 06 17). *Kjønnskrigen*. Hentet fra NRK.no: <https://www.nrk.no/ytring/kjonnskrigen-1.14586965?fbclid=IwAR38yPZsol8Op14q2kkvQAI2Nft9z-SACM57B5bDd68SGJpknYioPueiddI>

7.2 Bøker

- Bohnet, I. (2016). *What Works- Gender Equality by Design*. Cambridge, Massachusetts/ London England: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet*. Oslo: Cappelens Forlag.

- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode 2. utgave*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jacobsen, D. I. (2012). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS (4. utg.)*. Oslo: Abstrakt forlag as.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Ringnes, I., & Sunde, M. L. (2019). *Hvem spanderer*. Oslo: Gyldendal.

7.3 Rapporter, tidsskrifter, doktoravhandlinger og hefter

- Bjørnset, M., Rogstad, J., & Sterri, E. B. (2018). *Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering*. Fafo.
- Derks, B., Colette, V., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance. *The Leadership Quarterly* 27, ss. 456-469.
- FFI. (2017). *Slik får Forsvaret flere kvinner*. Forsvarets forskningsinstitutt .
- Gaustad, T., & Raknes, K. (2015). *Menn som ikke liker karrierekvinner*. Oslo: Tankesmien Agenda og Markedshøyskolen.
- Kvarving, L. P. (2019). *Gender Perspectives in the Armed Forces and Military Operations: An uphill battle (Doktorgradsavhandling)*. UIO, FHS, Oslo.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering(LOV-2017-06-16-51)*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Strand, H. (2001, 01). *En enkel innføring i SPSS; Øvingshefte i SOS107*. Hentet fra ntnu.no: http://www.sv.ntnu.no/iss/Arild.Blekesaune/SPSS-SOS107.pdf?fbclid=IwAR3zi__ZMzoOCNzaqv3FGYlr4218uo4eVuw4Q3B-2kgsRQuFWltH_btLA0