

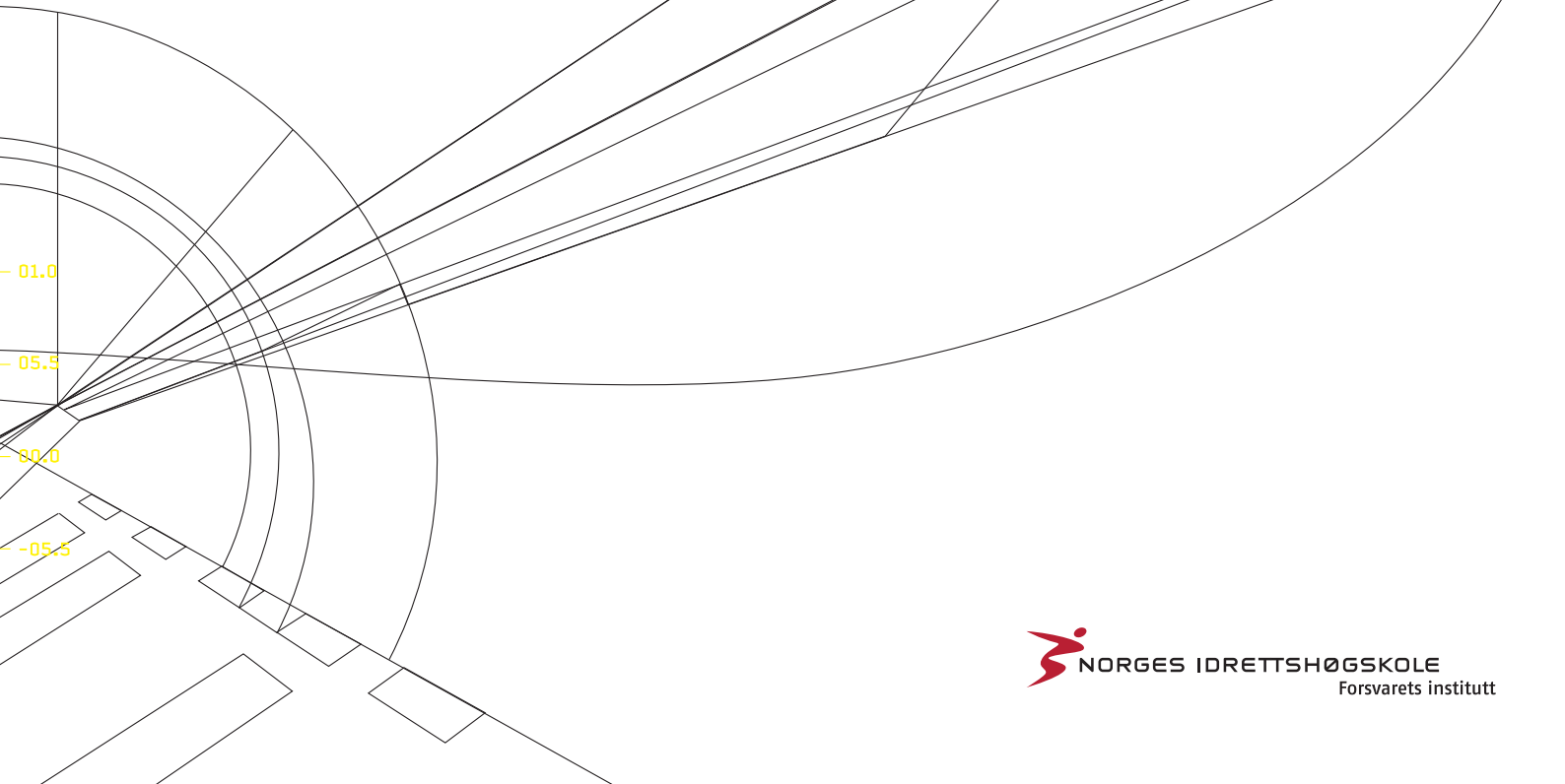


Flere kvinner i Forsvaret?

En analyse av studier om rekruttering av kvinner og kvinners erfaringer i og med Forsvaret

Delrapport 1 Kari Fasting og Trond Sveta Sand

Rapportserie NIH/F • 04/2011



Redaksjon:

Lene Røe
Karianne Nyhus
fi-publikasjoner@nih.no

Utgiver:

Forsvarets høgskole
Norges idrettshøgskole/Forsvarets institutt

Trykk:

Beta Grafisk as

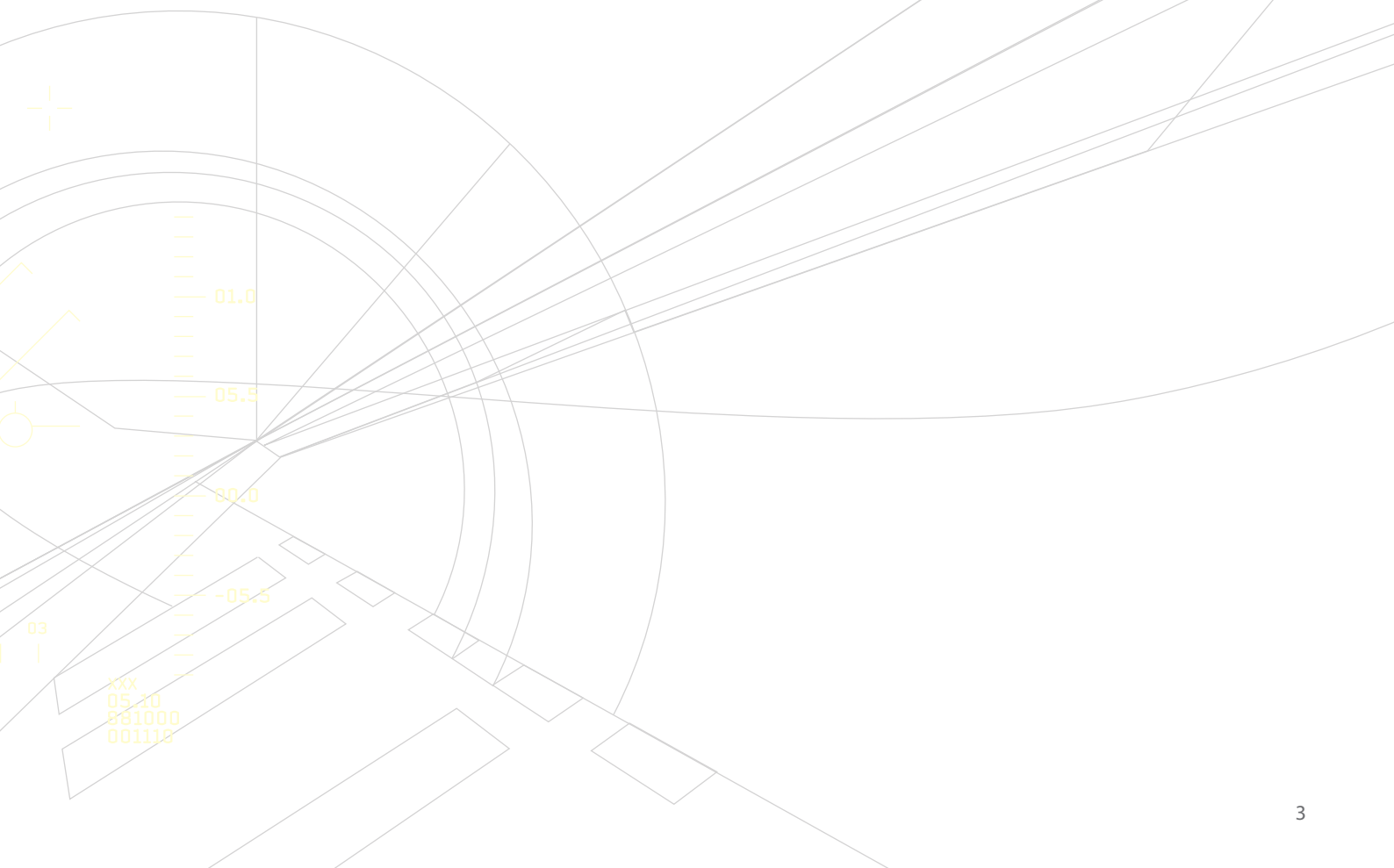


Flere kvinner i Forsvaret?

En analyse av studier om rekruttering av kvinner og
kvinnens erfaringer i og med Forsvaret

Delrapport 1

Kari Fasting og Trond Svela Sand





INNHOOLD

Sammendrag	6
Summary	6
Innledning	8
• Bakgrunn for prosjektet	8
• Problemstillinger	8
• Organisering av prosjektet	9
• Kvinner i Forsvaret – tre perioder	9
• Kjønn	10
Metode	11
• Litteratursøk og innholdsanalyse	11
• Resultater – Litteratursøk	11
Resultater – Innholdsanalyse	13
• Rekruttering av kvinner til Forsvaret	14
• Kvinners erfaringer og opplevelser i og med Forsvaret	16
Oppsummering og konklusjon	21
Referanser	24

Sammendrag

Den markante underrepresentasjonen av kvinner i Forsvaret danner bakteppe for dette prosjektet, initiert av Sjef Forsvarets høgskole, kontreadmiral Louise K. Dedichen. Prosjektet søker å finne svar på "hvorfor Norge ikke klarer å få opp kvinneandelen i forsvaret?", hvor dette er den første av to delrapporter.

Delrapporten tar utgangspunkt i problemstillingen "Hva er kvinners opplevelser og erfaringer med førstegangstjeneste, utdanning ved forsvarets skoler og engasjement/ansettelse i det norske forsvaret?", og bygger på et større litteratursøk etter publikasjoner relatert til kjønn og det norske Forsvaret. Flere av studiene er basert på lav svarprosent, relativt små utvalg, få intervjuer og korte feltarbeid. Sammen med det relativt lave antallet studier bidrar dette til at analysen og konklusjonen i denne rapporten bygger på et noe begrenset grunnlag.

I tråd med tidligere undersøkelser viser analysen av publikasjonene at problemet med å få opp kvinneandelen har sammenheng med kulturen i Forsvaret. Denne er preget av en dominerende form for maskulinitet som virker begrensende for mangfold. I forbindelse med opptak og seleksjon tyder det på at en bestemt type maskulinitet verdsettes, blant annet manifestert i fysisk kapasitet. *Dette medfører at mange opplever og oppfatter at Forsvaret ikke passer for dem.* På den annen side har de kvinnene som gjennomfører førstegangstjenesten positive opplevelser fra denne perioden. Imidlertid ser det ut til at hverdagen fortøner seg ikke fullt så positivt på befals- og offisersnivå. Dette kan først og fremst knyttes til *en opplevelses av et gap mellom offisiell likestillingspolitikk i Forsvaret, og den faktiske opplevelsen av den militære kulturen.* Vår analyse indikerer at dette kan gi seg utslag i at mange kvinner opplever:

- *mangel på respekt*
- *mobbing, trakassering og sexisme,*
- *at mannen alltid er normen og at de må tilpasse seg det maskuline normsystemet,*
- *at de ikke får samme muligheter som sine mannlige kollegaer.*

Det ser ut til at "å bli en av gutta" oppleves som en strategi for å unngå disse problemene og for å bli akseptert. En naturlig konsekvens av dette er at noen kvinner blir negative til likestilling, negative til kvotering, og adopterer mange menns stereotype syn på kvinners plass i Forsvaret, samtidig som de forsøker å bli så lik menn som mulig. I stedet for en endring av den rådende kulturen kan slike holdninger bidra til opprettholdelse av kulturen og slik sett fremmes ikke mangfold og likestilling.

Summary

The significant underrepresentation of women in the Norwegian Armed Forces is the backdrop for this project, initiated by the chief of the Norwegian Defence University College, Rear Admiral Louise K. Dedichen. The project seeks to find answers to “why Norway does not manage to increase the number of women in the Armed Forces?”

The results are based on a review of publications related to gender and military issues. Of the few studies found, several are based on a low response rate, others had relatively small samples, few interviews and short field-work periods. The conclusions drawn are therefore based on limited samples.

In line with previous studies the analysis of the empirical studies shows that one of the main reasons that Norwegian women don't join the military can be related to the culture in the Armed Forces, which is characterized by a hegemonic form of masculinity--primarily manifested in physical capacity. But some women also experience a gap between the official gender equality policy and the actual practice of the military culture. Our analysis indicates that this is reflected in the fact that women in the military have experienced:

- a lack of respect,
- bullying, harassment and sexism,
- that the man is always the norm, and
- that they don't get the same opportunities as their male colleagues.

It seems that “being one of the guys” is perceived as a strategy to avoid these problems and to be accepted. A natural consequence is that some women are hostile to equal rights, negative to affirmative actions, and adopt men's stereotypical view of women in the military, while trying to be as much like men as possible. Instead of a change in the prevailing culture, these attitudes can contribute to the maintenance of the culture and thus do not promote diversity and equality.

Innledning

Bakgrunn for prosjektet

I likhet med situasjonen i de fleste andre land har det norske Forsvaret tradisjonelt vært en mannsdominert organisasjon. Stortinget vedtok først i 1976 at kvinner skulle få tilgang til militære stillinger, og så sent som i 1984 ble det vedtatt full yrkesmessig likestilling mellom kvinner og menn i Forsvaret (Orsten 1999). I 1985 ble integreringen av kvinner i Forsvaret formelt innført, og siden den gang har det vært et uttalt politisk mål om å øke kvinneandelen (Forsvarsdepartementet 2007). I løpet av de siste 25 årene har målsettingen for økt kvinneandel flere ganger vært festet til konkrete måltall, men til tross for ulike tiltak har man ikke vært i nærheten av å oppnå disse. Siste konkrete tall fremgår av "Stortingsmelding nr. 36 (2006-2007): Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret" hvor man angir at et realistisk mål innen 2020 er på "minimum 20 prosent kvinner blant befal og vervede" (Forsvarsdepartementet 2007, s.8). I den nåværende langtidsplan (2009-2012) for Forsvaret har man ikke tallfestet noe konkret mål, men det blir stadig lagt "stor vekt på å øke andelen kvinner i Forsvaret" (Forsvarsdepartementet 2008, s.13).

Til tross for formell likestilling og politisk mål om økning sto kvinneandelen i praksis stille frem til slutten av 2000-tallet. De siste par årene har det imidlertid vært observert en positiv tendens, men dagens kvinneandel på i underkant av ni prosent er fremdeles svært lavt, både isolert sett og ikke minst når man sammenlignet med mange andre NATO-land (NCGP 2010).

Problemstillinger

Situasjonen med markant underrepresentasjon av kvinner danner bakteppe for prosjektet "Flere kvinner i Forsvaret?". Prosjektet er initiert av Sjef Forsvarets høgskole, kontreadmiral Louise K. Dedichen, og søker å finne svar på "hvorfor Norge ikke klarer å få opp kvinneandelen i Forsvaret?" (Dedichen 2011).

I løpet av de siste årene har det blitt gjort en rekke studier relatert til kvinner i det norske Forsvaret, hvor man særlig har ønsket å bidra med kunnskap for å øke kvinneandelen (F.eks. Ellingsen et al. 2008, Kristiansen et al. 2008, 2010, Steder et al. 2009). Det er rimelig å anta at disse studiene representerer en relativt solid informasjonskilde om kvinners opplevelser og erfaringer med førstegangstjeneste, utdanning ved Forsvarets skoler, samt engasjement/ansettelse i det norske Forsvaret. Videre peker mange av disse studiene på konkrete tiltaksforslag til hva som bør gjøres for å øke kvinneandelen i Forsvaret. På denne bakgrunn skisseres følgende to hovedproblemstillinger:

- Hva er kvinners opplevelser og erfaringer med førstegangstjeneste, utdanning ved Forsvarets skoler og engasjement/ansettelse i det norske Forsvaret?
- Hvilke tiltak har vært foreslått og hvilke tiltak har vært iverksatt for å øke kvinneandelen i det norske forsvaret?

Organisering av prosjektet

Prosjektet er organisert i to deler hvor første del søker å finne svar på første hovedproblemstilling gjennom en analyse av foreliggende norske studier om rekruttering av kvinner og kvinners opplevelser og erfaringer i og med Forsvaret. En slik analyse vil kunne finne sammenhenger og forklaringer som kan si noe om hvorfor man ikke klarer å øke kvinneandelen i Forsvaret. På bakgrunn av dette vil denne rapporten søke å finne svar på følgende underproblemstillinger;

- Hvorfor søker kvinner seg til førstegangstjeneste og utdanning ved Forsvarets skoler, hvorfor faller de fra, samt hvilke tanker, opplevelser og erfaringer har de gjort seg i forbindelse med fremmøte og opptak?
- Hvilke opplevelser og erfaringer med militære kulturer ligger til grunn for kvinners avbrytelse av førstegangstjeneste, utdanning ved Forsvarets skoler, og engasjement/ansettelse i Forsvaret?
- Hvilke opplevelser og erfaringer med militære kulturer har kvinner som tjenestegjør/har tjenestegjort i Forsvaret?

Andre del av prosjektet vil bli presentert i en rapport ved utgangen av 2011. I den gjennomgangen av litteratur som presenteres i denne rapporten er det til sammen foreslått 194 tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret. I andre del av prosjektet vil man gjøre en evaluering av et utvalg av disse tiltaksforslagene. Gjennom intervjuer og dokumentanalyse vil man undersøke nærmere hvilke tiltak som har blitt iverksatt og hvilke positive og negative erfaringer man har fra disse. Videre vil man undersøke hvilke tiltak som eventuelt ikke har blitt iverksatt, og hva som kan være årsakene til dette.

Kvinner i Forsvaret – tre perioder

Diskusjon rundt rekruttering av kvinner og kvinners rolle i Forsvaret er ikke et nytt fenomen. Historisk kan man grovt sett dele inn i to perioder hvor kvinners rolle i Forsvaret har vært diskutert (Jensen 1987, Orsten 1999). Første perioden var i årene etter andre verdenskrig og frem til midten av 50-tallet hvor kvinners rolle i Forsvaret var et spørsmål initiert av Forsvaret selv og hvor man var positivt innstilt til verneplikt for kvinner i fredstid. Kvinner ble sett på som reservepersonell basert på at deres deltagelse var en løsning på et personellproblem i de tilfeller hvor man ikke hadde nok menn. Samtidig var det en klar holdning fra politisk hold at kvinner kun skulle ha sivil status i Forsvaret, noe som skapte lite offentlig debatt frem til midten av 70-tallet. Andre periode var fra midten av 70-tallet og frem til innføring av formell likestilling i 1985. Ny aktualisering av spørsmålet om kvinner i Forsvaret kunne i denne perioden i høy grad relateres til samfunnsendringene og endring i befolkningens oppfattelse av kvinneverken. Selv om disse endringene skapte åpning for kvinner på befalsskolene i 1977 og vedtak om formell likestilling i 1984, har kvinners rolle i Forsvaret både da og i perioden etter vært preget av å være et ressursproblem. Man har hatt stereotype forventninger til kvinners medvirkning hvor et tradisjonelt kjønnsrollemønster har vært rådende, slik at menn skulle slippe ikke-stridende stillinger som kjøkken, sanitet, kontor osv.

I tillegg kan man snakke om en nåværende tredje periode. Bakgrunn for denne må i stor grad ses som et resultat av de endringene Forsvaret har gjennomgått de siste 10-15 årene. Fra å være et tradisjonelt, generalistbasert invasjonforsvar med en relativt snever forståelse av hva som lå i soldatferdighet, har man i dag mer et spesialistbasert innsatsforsvar. Dette innebærer at den enkelte soldat står over for komplekse og uoversiktlige situasjoner som krever initiativ og evne til å handle fleksibelt og selvstendig (Sookermany 2011). I dagens norske Forsvar med et stort engasjement i internasjonale fredsbevarende operasjoner har man dermed behov for personell med et bredt spekter av erfaringer og ferdigheter. Denne nye situasjonen har vært fulgt, i alle fall fra politisk hold, av en erkjennelse av at man har behov for både menn og kvinners erfaringer og kompetanse for å oppnå best mulig resultater. Dette synliggjøres ikke minst i FN sikkerhetsråds resolusjon 1325 fra 2000 hvor man understreker viktigheten av at kvinner deltar på like vilkår som menn, på alle nivå og i alle roller, i arbeid for å oppnå fred og sikkerhet (UN 2000). I norske myndigheters tiltaksplan for implementering av resolusjonen fra 2006 vektlegger man også behovet for en bedre kjønnsbalanse i Forsvaret hvis man skal oppnå de målsettingene som ligger i resolusjonen (Utenriksdepartementet 2006). "Stortingsmelding nr. 36 (2006-07)" (Forsvarsdepartementet 2007) fra samme periode omhandler økt rekruttering av kvinner til Forsvaret, og i kjølvannet av stortingsmeldingen har man blant annet iverksatt et større forskningsprosjekt, "Forskning på årskull", for å bidra med kunnskap som kan øke rekrutteringen av kvinner til Forsvaret og bedre mangfoldet i organisasjonen (Steder et al. 2009).

Kjønn

I spørsmålet om kvinner i Forsvaret er det viktig å ha med seg en forståelse av hva man legger i begrepet kjønn og det å ha et kjønnsperspektiv. Kjønn kan sies å ha fire ulike dimensjoner: biologisk, samfunnsmessig/sosialt, kulturelt og psykologisk (Holst 2009). Biologisk kjønn (sex) er knyttet til anatomiske og fysiologiske forskjeller som definerer den kvinnelige og mannlige kropp. De tre andre dimensjonene omtales ofte som sosialt kjønn (gender), og innbefatter psykologiske, sosiale og kulturelle forskjeller mellom kvinner og menn. Disse forskjellene danner grunnlaget for våre forestillinger om maskulinitet(er) og femininitet(er). Sosialt kjønn er følgelig den kulturelle forståelsen av biologisk kjønn, hvor dette refererer til normer og verdier for hvordan kvinner og menn er og bør opptre, med andre ord for hva som er kvinnelig og mannlig (Holst 2009). Denne forståelsen er ikke statisk, men vil være forskjellig både innenfor og mellom ulike kulturer over tid. Et viktig aspekt er at kjønn til enhver tid konstrueres og rekonstrueres ut fra individers samhandling og sosiale liv, hvor alle "gjør kjønn". De fleste kombinerer feminine og maskuline kjennetegn fremfor å være enten kun feminin eller kun maskulin. Videre snakker man ikke om en enkelt type femininitet eller maskulinitet, men flere femininiteter og maskuliniteter. Kjønn er med andre ord ikke noe vi er eller har, men heller noe vi produserer og gjør (West & Zimmermann 1987).

På bakgrunn av denne forståelsen av kjønn vil det å ha et kjønnsperspektiv innebære at sosialt kjønn blir diskutert og inkludert når man forsøker å beskrive, forklare og forstå samfunnet rundt oss. I denne sammenheng er det viktig å understreke at kjønn ikke kun handler om kvinner, men at menn også har et kjønn. Også menn påvirkes av samfunnet rundt seg hvor de blir stilt over for og påvirkes av meninger og forventninger til det å være mann. Dette har klare konsekvenser

for deres atferd og oppfatninger av kjønn og kjønnsrelasjoner, ikke minst i en organisasjon som Forsvaret som er dominert av menn og maskuliniteter. Det er derfor naturlig å anerkjenne at menns holdninger og erfaringer som kjønnete individer også kan bidra til å forklare og forstå kvinners opplevelser og erfaringer i og med Forsvaret.

Metode

Litteratursøk og innholdsanalyse

Denne første delrapporten bygger på et større litteratursøk etter publikasjoner relatert til kjønn og Forsvaret i en norsk kontekst. Hovedkilde i publikasjonssøket har vært den norske internettbaserte biblioteksdata-basen BIBSYS. I søk i BIBSYS har det blitt benyttet fem "militære nøkkelord"¹ og 25 "kjønnede nøkkelord"². Disse nøkkelordene er hentet fra en tidligere internasjonal studie (Fasting & Sand 2010). De fem militære og de 25 kjønnede nøkkelordene ble kombinert i søkene i BIBSYS, noe som til sammen ga 125 søketermer. I tillegg har de 125 søketermene blitt benyttet i søk i krigsskolenes biblioteksdata-baser³. Ut over søk i biblioteksdata-baser har nettsidene til offentlige myndigheter, organisasjoner, institutter og lignende⁴ med forsvarsrelatert fokus blitt undersøkt. Til slutt har alle referanselistene til tilgjengelige publikasjoner blitt gjennomgått for å finne eventuelle publikasjoner som ikke har kommet frem i søkene. Det ble videre foretatt visse avgrensninger når det gjaldt hvilke publikasjonstyper som ble inkludert. Når det gjelder studentarbeider er oppgaver på hovedfags- og masternivå tatt med, mens diplom-, bachelor- og andre typer studentoppgaver er utelatt.

Videre har man gjort en kvantitativ gjennomgang av publikasjonene. Her har man kartlagt publikasjonstype og formål med publikasjonen. For empiriske studier ble det kartlagt hvilke metodiske tilnærminger som var benyttet, beskrivelse av eventuelt utvalg, samt hovedfunn og konklusjon for studien. For de øvrige publikasjonene som ikke var empirisk basert ble hovedinnhold kartlagt, samt eventuell konklusjon.

Basert på den kvantitative gjennomgangen har man gjennomført en kvalitativ innholdsanalyse av empiriske publikasjoner.

Resultater - Litteratursøk

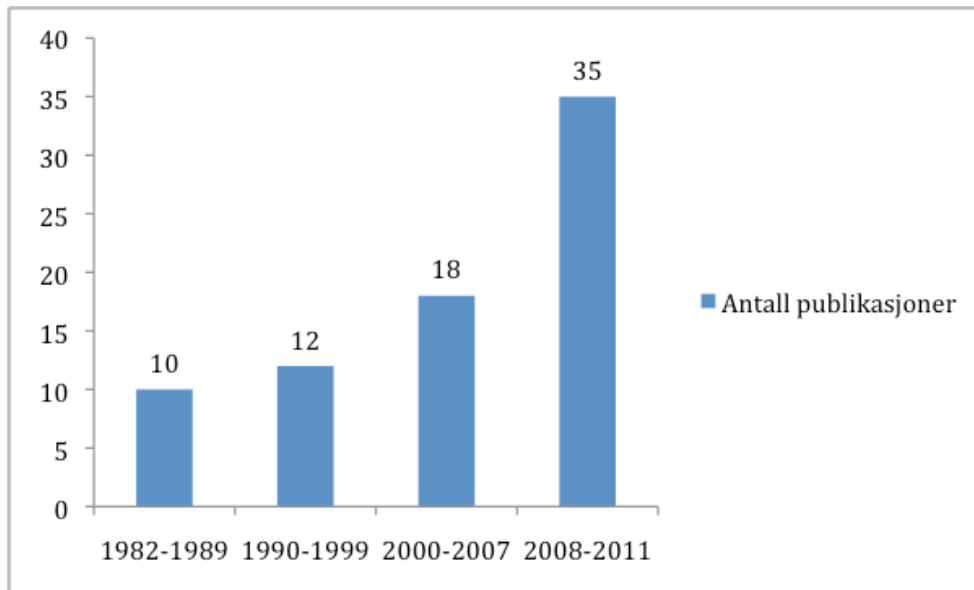
Til sammen 75 publikasjoner relatert til kjønn og Forsvaret i en norsk kontekst ble funnet i litteratursøket. Den eldste publikasjonen er fra 1982, mens tre av publikasjonene er fra 2011. Det er imidlertid et markant tyngdepunkt i utgivelser i løpet av de siste tre årene, noe som tydelig illustreres av figur 1. Tett på halvparten, 35 publikasjoner, er fra 2008 eller senere.

1 Militære nøkkelord

2 Kjønnede nøkkelord

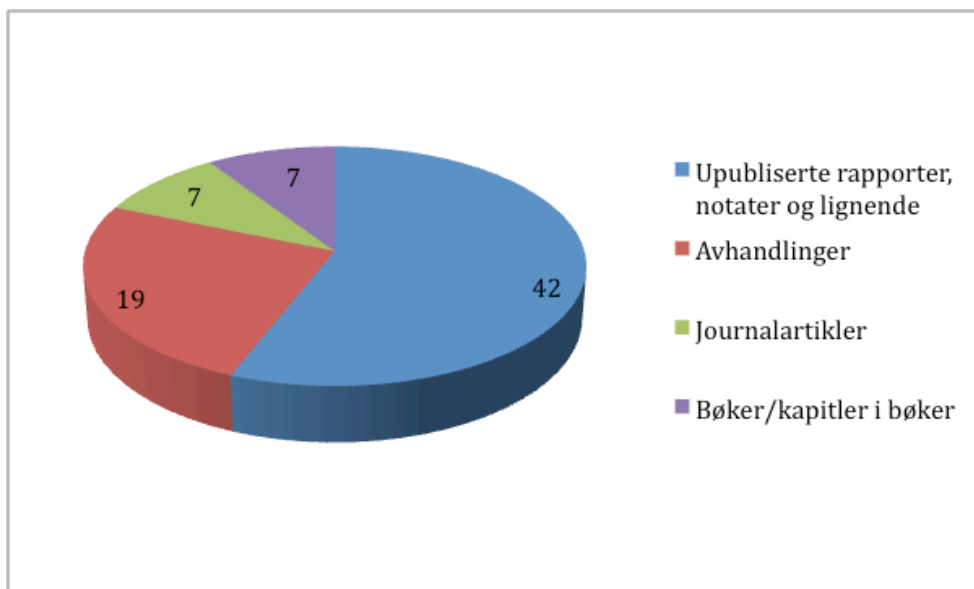
3 Forsvarets Ingeniørhøgskole har ikke bibliotekstjeneste tilgjengelig på nett. Søk i Forsvarets Høgskoles bibliotek inkluderes i BIBSYS.

4 Det Kongelige Forsvarsdepartement, Forsvarets Forskningsinstitutt, Krigsskolen, Luftkrigsskolen, Sjøkrigsskolen, Forsvarets Høgskole, KFB – Kvinners Frivillige Beredskap, Nettverk for Kvinnelig Befal, Det Norske Forsvaret, Norges Offisersforbund, Befalens Fellesorganisasjon.



Figur 1. Publikasjoner fra 1982-2011 fordelt på fire tidsperioder.

Som det fremgår av figur 2 utgjør upubliserte rapporter, notater og lignende over halvparten (n=42) av publikasjonene. Avhandlinger utgjør omtrent en fjerdedel (n=19) og består utelukkende av hovedfags- og masteroppgaver. Det vil si at det ikke er skrevet en eneste doktorgrad på feltet. Ellers er det kun et beskjedent antall journalartikler (n=7) og bøker eller kapitler i bøker (n=7).



Figur 2. Publikasjoner fordelt på publikasjonstype.

Blant publikasjonene er et stort flertall basert på empiriske undersøkelser. Disse er relativt jevn fordelt mellom kvantitative og kvalitative i sine metodiske tilnærminger. De tre forsvarsgrenene er relativt likt representert i de empiriske studiene, og man finner bred spredning på nivå fra førstegangstjeneste til høyere offiserer. Imidlertid er flere av studiene basert på lav svarprosent, relativt små utvalg,

få intervjuer og korte feltarbeid. Noen studier er foretatt etter at kvinner har fullført førstegangstjeneste, og bare en omfatter kvinnelige offiserer som har forlatt Forsvaret. Videre er det svært få studier som omfatter maskulinitetskulturer. På grunn av et lite antall personer og ikke minst en blanding av både forsvarsgrener, førstegangstjeneste og yrkesoffiserer har vi funnet det vanskelig å fremstille eventuelle forskjeller i opplevelser og erfaringer mellom forsvarsgrenene og mellom vernepliktige, befal og offiserer. Det er imidlertid ikke usannsynlig at slike forskjeller eksisterer. Én konklusjon som kan trekkes er at det har blitt gjort svært lite forskning både på menn og kvinner som bidrar med kunnskap om deres kjønnede opplevelser og erfaringer i og med Forsvaret.

Et annet moment er at det virker som om det meste av den forskningen som er gjort er skjedd på bakgrunn av etterspørsel fra politisk hold. Et stort flertall av publikasjonene er derfor upubliserte notater og rapporter utført av institusjoner med tilknytning til Forsvaret, eller utført på vegne av slike institusjoner. Det tydeligste eksemplet er alle publikasjonene tilknyttet prosjektet "Forskning på årskull", som er en del av Forsvarsdepartementets satsning for å øke rekrutteringen av kvinner til Forsvaret, ledet av Forsvarets Forskningsinstitutt (Steder et al. 2009). Dominansen av publikasjoner fra eller på vegne av institusjoner med tilknytning til Forsvaret innebærer at det er et tilsvarende fravær av tradisjonelle akademiske institusjoner bortsett fra noen hovedfags- og masteroppgaver.

Disse resultatene er noe overraskende. I Norge har man lang tradisjon for at politiske beslutninger har en kunnskapsbasert forankring. All den tid man gjennom flere tiår har observert en sterk politisk vilje til å øke andelen kvinner i Forsvaret skulle man på denne bakgrunn kanskje kunne forvente at det hadde blitt frembragt mer kunnskap om kvinners egne erfaringer i og med Forsvaret.

Resultater – Innholdsanalyse

Basert på litteratursøket er det foretatt en kategorisering av de 75 publikasjonene. Disse fremgår av tabell 1. For å svare på problemstillingene omfatter innholdsanalysen de tre kategoriene "Rekruttering av kvinner til Forsvaret" (11 publikasjoner), "Kvinnens erfaringer i og med Forsvaret" (23 publikasjoner), og "Maskulinitetskulturer i Forsvaret" (6 publikasjoner).

Tabell 1. Tematisk oversikt over norske publikasjoner relatert til kjønn og Forsvaret

Rekruttering av kvinner til Forsvaret	11
Kvinnens erfaringer i og med Forsvaret	23
Maskulinitetskulturer i Forsvaret	6
Kjønn og Forsvaret (Historie)	10
Kjønn og Forsvaret (Ikke empirisk)	7
Kjønn og Forsvaret (Offentlige dokumenter)	9
Tematisk relevant, men manglende kjønnsperspektiv	4
Kjønn, fred og sikkerhet	5
Totalt	75

Rekruttering av kvinner til Forsvaret

Resultatene fra de arbeidene som omhandler rekruttering av kvinner til Forsvaret besvarer den første av de tre delproblemstillingene: "Hvorfor søker kvinner seg til førstegangstjeneste og utdanning ved Forsvarets skoler, hvorfor faller de fra, samt hvilke tanker, opplevelser og erfaringer har de gjort seg i forbindelse med fremmøte og opptak?"

Når det gjelder førstegangstjeneste viser statistikk fra Vernepliktsverket at andelen jenter som møter og gjennomfører fortsatt er veldig lav. Selv om man har hatt en økning i andelen jenter fra 0,7 prosent i 2002 til 8,4 prosent (642 jenter) i 2009 er det fortsatt slik at førstegangstjeneste representerer et uvanlig valg for de fleste jenter, all den tid hvert jentekull er på drøye 30 000. Det viser seg at det er mange jenter som ikke gir tilbakemelding om at de ønsker å møte på sesjon, eller som sier ja til å møte på sesjon, men som ikke møter opp (Hennes 2009, Steder et al. 2009). Siden 2006 har alle jenter fått tilbud om å møte til sesjon, men andelen som faktisk har gjort dette har ligget stabilt på i overkant av 10 prosent.

Sammenliknet med gutter viser en rapport at jenter generelt synes å ha høyere forventninger til Forsvaret enn gutter, og et mer reflektert og gjennomtenkt syn på hvorfor de vil inn i Forsvaret og hva de kan få ut av dette (Lauritzen et al. 2009). En intervjuundersøkelse blant ca. 50 kvinner som var innkalt til førstegangstjeneste i januar 2008 fant i tråd med dette at mange av jentene hadde hatt et langvarig ønske om å være i Forsvaret (Stubberud 2008). Årsakene som ble oppgitt i denne undersøkelsen varierte, men "opphold fra studiene", "lysten til å gjøre noe nytt, spennende og annerledes", og "inspirasjon fra fedre, brødre og/eller venner", ble ofte nevnt. Men intervjuene avdekket også at Forsvaret for mange ikke ble betraktet som et reelt førstevalg. Året ble mer sett på som tilsvarende et år på Folkehøgskole, interrail og lignende. Dette funnet ble delvis bekreftet i en annen undersøkelse som intervjuet kvinner fra årskullene 1989-1991 (n=57), som ikke hadde besvart varsel om sesjon eller som hadde takket nei til sesjon (Hennes 2009). Intervjuene viste at når man sa nei til sesjon så var det fordi man allerede hadde bestemt seg for utdanning og karrierevalg, og hvor Forsvaret ikke var realitetsvurdert som et alternativ i denne sammenheng. En av årsakene til dette syntes å være at Forsvaret ble betraktet som en "mannegreie". Førstegangstjeneste opplevdes "å ikke være noe for dem", og de så det "fysiske" som den største utfordringen. En del valgte også bort Forsvaret pga. dette. Den samme undersøkelsen intervjuet også kvinner som hadde vært på sesjon, men som senere hadde sagt nei til innkalling til tjeneste. Utdanning var også her hovedårsaken til at Forsvaret ble valgt bort. Når det gjaldt opplevelsen av selve sesjonsdagen, ble det at det var så få kvinner til stede trukket frem som en negativ faktor.

Blant jenter som har søkt befalsskoleutdanning, men takket *nei til å møte på opptak (FOS)*, viser det seg at Forsvaret ble valgt bort på grunn av manglende motivasjon, Forsvarets bindingstid og på grunn av de fysiske testene (Thorshaug-Wang 2010). Det er ulike oppfatninger av de fysiske testene. Noen mente man burde være toppidrettsutøver for å klare kravene, andre mente at de kun trengte å trene litt for å klare dem. En tredje gruppe klarte kravene, men de hadde liten tro på egne ferdigheter. Noen mente at de fysiske testene var hoved essensen i FOS og møtte ikke på grunn av dette, i kombinasjon med at de var usikre på om de kunne klare kravene (Thorshaug-Wang 2009).

De to undersøkelsene som det nettopp er referert til intervjuet også deltakere som hadde sagt *ja til opptak, men som ikke hadde møtt*. I undersøkelsen fra 2009 var det sykdom/skade, det å ha fått jobbtilbud og at man ikke hadde fått trent nok som var årsakene som ble oppgitt for at man ikke

hadde møtt (Thorshaug-Wang 2009). Året etter fremkom det også blant noen av kvinnene at de var mer motiverte før sesjon, men at de i løpet av sesjonsdagen fant ut at Befalsskolen ikke var noe for dem. Noen av jentene uttalte at de ble dårlig mottatt og behandlet på sesjon og at det gjorde at de mistet motivasjonen for videre tjeneste i Forsvaret (Thorshaug-Wang 2010). Det er i tillegg en gruppe jenter som *trekker seg frivillig under FOS*. Men det er ikke overraskende langt flere gutter enn jenter som trekker seg frivillig. I 2010 var det 10 prosent av jentene og 20 prosent av guttene som trakk seg frivillig under den første uken, mens over halvparten av guttene (52 %) og ca. en tredjedel (33 %) av jentene trakk seg under feltøvelsen som finner sted i den andre uken av opptaket (Stornæs & Fasting 2011). Som årsaker til at jentene trekker seg var det i 2009 noen som uttrykte sviktende tro på egne ferdigheter. De følte at "alle andre", spesielt guttene, kunne alt fra før og at de ikke kunne noe. Andre oppga manglende forberedelser. Ett par stykker oppga at trakassering eller mistrivsel var årsaken til at de trakk seg fra FOS. Begge hadde erfaring fra Forsvaret fra tidligere, men opplevde likevel at følgebefalet enten tydelig viste at de mislikte jenter i Forsvaret, eller tillot andre på laget å ytre de samme holdningene. I undersøkelsen året etter var de viktigste årsakene til at man trakk seg frivillig skade/sykdom, motivasjon i form av at de fant ut at dette ikke var noe for dem, pluss at det var for hardt fysisk. En del av kvinnene som trakk seg frivillig ga uttrykk for at måten de hadde blitt møtt på, enten på sesjonsarenaen og/eller på opptaksarenaen, var demotiverende fordi de følte at kvinner ikke var ønsket (Thorshaug-Wang 2010).

Men hva så med de som *møter til opptak på FOS*, og som ikke trekker seg, hvem er det som faller fra, og hvorfor? I "Befalsskolestudien – Felles Opptak og Seleksjon 2010 – en spørreundersøkelse blant kvinnelige og mannlige kandidater under seleksjonsperioden" (Stornæs & Fasting 2011) undersøkte man hvorfor kvinner og menn falt fra, både under opptaksuken og aspirantperioden (feltøvelse). Resultatene viste at relativt sett like mange kvinnelige deltakere (54 %) som mannlige deltakere (53 %) falt fra under seleksjonsperioden. Følgende fire forhold fra funn i studien indikerer imidlertid å ha bidratt til å hemme kvinnelige deltakere i større grad enn mannlige. Disse var "fysiske tester", "psykologiske prøver", "offiservurdering" (som oftest foretas av menn) og "rangering av egen fysiske yteevne" under feltøvelsen. I et feltarbeid gjennomført i aspirantperioden (feltøvelse) under FOS samme år, fant man at maskulin fysisk kapasitet fremsto som et helt sentralt verdsettingskriterium i det militæret feltet (Rones & Fasting 2011). Videre ble motstanden mot kvinner i Forsvaret uttrykt gjennom en frykt for at deres fysiske kapasitet ville kunne gå på bekostning av militær effektivitet. Forfatterne viser i denne sammenhengen til andre forskere som kritiserer Forsvaret for å ha latt militær effektivitet komme i andre rekke fordi soldaters fysikk har fått så stor betydning.

For å oppsummere funnene over kan vi slå fast at det er relativt få undersøkelser som kan gi svar på våre problemstillinger. Videre er det et problem at flere av studiene bygger på et relativt tynt datagrunnlag når det kommer til utvalgsstørrelse og/eller lengden av feltstudier. Man finner imidlertid igjen i flere av studiene flere forhold som indikerer at det eksisterer noen barrierer for økt rekruttering av kvinner til Forsvaret. Det er vektlegging av "det fysiske", som av noen kanskje overvurderes, liten tro på seg selv/lav selvtillit, samt det faktum at Forsvaret blir oppfattet som en "mannegreie". Dette medfører blant annet at maskulin fysisk kapasitet blir et sentralt verdsettingskriterium, noe som igjen kan bidra til at offiserer og befal gir kvinnene en følelse av at de ikke passer inn i Forsvaret. Dette indikerer også at man ikke tar høyde for at kvinner og menn ofte er

sosialisert forskjellig og dermed har ulike verdier og holdninger. Konsekvensene av disse funnene må være at dersom man ønsker å rekruttere flere kvinner inn, så må man gjøre noe med de forhold som gjør at kvinner enten ikke søker eller ikke blir tatt opp.

Det er lite kunnskap om hvorfor kvinner søker seg til Forsvaret, men det ser ut til at det er et potensiale blant unge kvinner all den tid det er relativt mange som kan se for seg Forsvaret som fremtidig arbeidsplass. I en hovedfagsoppgave fant man at en fjerdedel av et tilfeldig utvalg av kvinner hadde tenkt på Forsvaret som et mulig alternativ karriereløp (Svenkerud 1999). Det tilsvarende tall blant menn i undersøkelsen var en tredjedel. Vel et ti år senere sier relativt sett flere kvinner (70 %) enn menn (55 %) blant de som ble tatt opp ved befalsskolene at de ønsket Forsvaret som sin fremtidige arbeidsplass (Stornæs & Fasting 2011). I den samme undersøkelsen var det også flere kvinner (70 %) enn menn (56 %) som svarte at de ønsket å gjøre karriere i Forsvaret. Dette indikerer for det første at de kvinnene som blir tatt opp på befalsskolene er veldig motiverte, men at de også er minst like motiverte som menn når det kommer til å arbeide i Forsvaret.

Kvinnens erfaringer og opplevelser i og med Forsvaret

Resultatene fra de arbeidene som omhandler kvinnens opplevelser med Forsvaret besvarer andre og tredje delproblemstilling: "Hvilke opplevelser og erfaringer med militære kulturer ligger til grunn for kvinnens avbrytelse av førstegangstjeneste, utdanning ved Forsvarets skoler, og engasjement/ansettelse i Forsvaret?", og "Hvilke opplevelser og erfaringer med militære kulturer har kvinner som tjenestegjør/har tjenestegjort i Forsvaret?". Av de 24 publikasjonene er det tre som man ikke har fått tilgang til, slik at resultatene derfor er basert på 21 publikasjoner. Videre er det seks publikasjoner som omhandler "Maskulinitetskulturer i Forsvaret" som trekkes inn i diskusjonen av resultatene.

I det følgende fremstilles det bildet som kommer til syne når man analyserer disse publikasjonene. I forhold til det som nettopp er nevnt om de fysiske testene er det interessant at et gruppeintervju med kvinner som gjennomførte sesjon i 2008 viste at kvinnene opplevde at de fysiske øvelsene var ok, og til dels mindre krevende enn de hadde forventet seg. I følge forfatteren var det svært få som syntes den fysiske belastningen var for hard. Undersøkelsen viste også at en høyere andel jenter enn gutter mente deres interesse for å fortsette i Forsvaret hadde økt etter at de begynte i tjenesten, og mange opplevde at den kompetansen de tilegnet seg i Forsvaret kunne brukes i stor grad etter endt tjeneste (Stubberud 2008, Lauritzen et al 2009). Dette indikerer at mange kvinner har en positiv opplevelse av verneplikten. Inntrykket bekreftes av funnene i en rapport som omfattet kvinner og menn som hadde dimittert fra førstegangstjeneste i første halvdel av 2009 (Mathiesen 2011). Undersøkelsen viste også at flere kvinner enn menn trivdes meget godt i førstegangstjenesten. Jentene var like fornøyd som guttene med de arbeidsoppgavene de fikk, og det var heller ingen forskjell i hvorvidt man opplevde arbeidsoppgavene som meningsfulle. De fleste av disse kvinnene var også av den oppfatning at det de hadde lært i løpet av tjenestetiden ville hjelpe, eller allerede hadde hjulpet dem i deres daglige liv (Mathiesen 2011). En annen bekreftelse på mange kvinnens positive opplevelser fra førstegangstjenesten er det faktum at andelen kvinner som velger å avbryte førstegangstjenesten ikke er høyere enn det man finner blant menn. Tall fra Forsvaret viser at med unntak av i 2006 har frafallet blant kvinner vært noe

lavere enn blant menn i perioden 2002-2009 (Forsvaret 2011). Nyeste tall er fra 2009 hvor det henholdsvis var 16 prosent av kvinnene og 21 prosent av mennene som avbrøt førstegangstjenesten.

Noen kvinner starter også på og ikke minst fortsetter i en yrkesmilitær karriere. I følge Steder et al. (2009) har mange av disse kvinnene gode erfaringer med å jobbe i Forsvaret, noe også arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2007 viste. Fra andre studier finner man at faktorer som gjør at kvinner fortsetter i Forsvaret er blant annet at de opplever fleksibilitet, spennende utfordringer, samhold, godt arbeidsmiljø, faglig oppfølging, samt mulighet for videre karriere, utvikling og læring (Batt-Rawden & Skålholt 2010, Forsvarets Mediesenter 2001, Kristiansen et al. 2010). Imidlertid har kvinner også negative erfaringer i og med Forsvaret. Det er grunn til å anta at disse kan være medvirkende til at man ikke klarer å rekruttere og beholde flere kvinner. Disse negative opplevelsene og erfaringene synes å være relatert til selve den militære kulturen, som på mange måter gjenspeiler en hegemonisk maskulinitet. Bevisst eller ubevisst kan kulturen være med på å skape et inntrykk av at kvinner egentlig ikke hører hjemme i Forsvaret. Statistisk utgjør som nevnt kvinnene i dag i underkant av ni prosent, noe som representerer et avvik i forhold til det store flertallet, nemlig menn. Selv om kvinner og menn skal behandles likt så er det ikke til å unngå at kjønn har betydning for både kvinner og menn. En kvinnelig offiser uttaler dette slik: "Macho kulturen i enkelte deler av forsvaret og det at du som jente er veldig synlig, du må prestere, du skal da være ekstra flink, og skal ikke bli 'tatt på' å være for myk, resultatet blir at du blir bitchet som ungt befall" (Ellingsen et al. 2008, s.89). Det at man mer enn 25 år etter at formell likestilling ble innført fortsatt ikke har uniformer og utstyr som er tilpasset kvinner kan også tolkes som et signal om at kvinnekroppen ikke passer inn. I følge Ellingsen et al. (2008) er dette noe som mange kvinnelige kadetter og offiserer er opptatt av. Dette kan illustreres av følgende sitat hvor en av respondentene beskriver manglende tilpasning av uniform og utstyr:

Det gjelder så enkle ting som at vi får uniformer som passer – det gir oss samme funksjonalitet i felt som gutta, at splint og skytevester passer og ikke er for trang over brystene og for lang slik at de gnager på lårene, at uniformene ikke ser ut som en sekk – da representerer du ikke Forsvaret på en god måte – uniformen krever høvisk opptreden og formidler bildet av forsvaret – da må den også se akseptabel ut (Ellingsen et al. 2008, s.96).

I det følgende gis flere beskrivelser av hvordan kulturen i Forsvaret kan oppleves av kvinner. I en undersøkelse blant kvinnelig befall som hadde sluttet i Forsvaret i perioden 2007-2009, fant man at en svært viktig årsak til dette var knyttet til et opplevd gap mellom Forsvarets uttrykte verdier og praksis, noe som bidro til å skyve disse kvinnene ut av tjeneste (Kristiansen et al. 2010). Dette ga seg utslag i en personalpolitikk som ikke tilfredstilte deres behov for forutsigbarhet og fleksibilitet når det gjaldt karriere og det å forsørge en familie, og ble blant annet svært synlig i manglende forståelse av kvinners arbeidstidsordninger. En av informantene i undersøkelsen uttrykte det slik: "Familiepolitikken – jeg er sammen med kadett nå, og det er veldig vanskelig med tanke på boligpoeng og slik. Og det er veldig uforutsigbart, vet ikke hvor han havner etter KS. Forsvaret passer best for single" (Kristiansen et al. 2010, s.26). Denne problemstillingen i forhold til familie skulle i utgangspunktet gjelde både kvinner og menn, men det tyder på at det bare er når man blir mor (ikke far) at slike barrierer oppleves å være synlige (Eid 2008). Slike opplevelser av arbeidsforholdene kan bidra til en svært ensartet fordeling blant kvinnelige ansatte fordi man må være ung og barnløs

for å passe inn. At kulturen i Forsvaret behandler kvinner og menn ulikt indikeres også av funnene i en annen undersøkelse blant kvinnelig befal, vervede og lærlinger fra 2001. Omtrent en tredjedel av respondentene i denne undersøkelsen var av den oppfatning at Forsvaret ikke ga kvinnelig og mannlig befal de samme muligheter (Forsvarets Mediesenter 2001). Videre viser andre undersøkelser at kvinner i Forsvaret også opplever mangel på respekt, diskriminering, mobbing, trakassering og sexisme (Brevik & Skjæret 2006, Hinna 1997, Hjelmeseth 1997, Kristiansen et al. 2010, Stenvik 1982). Nedenfor følger to eksempler på denne typen opplevelser:

I pliktåret hadde jeg en troppssjef som ikke likte kvinner i Forsvaret. Jeg hadde hørt om han, men ville gjøre meg opp egen mening. På slutten av året fikk jeg erkjennelse fra de andre sersjantene, men det var lite støtte å få underveis i året. Han klappet meg blant annet på stumpen på oppstilling, slik at hele bataljonen så det, snakket nedlatende til meg, og jeg måtte hele tiden prestere ekstra (Kristiansen et al. 2010, s.22).

Jeg fikk ikke innvilget permisjon. Våre varslinger om trakassering gjennom fagforeningen fungerte ikke, jeg hørte ikke noe mer. For egen del, så snakket jeg med min høyere om at en av hans sjefer hadde trakassert oss, men det skjedde ikke noe da heller (Kristiansen et al. 2010, s.35)

Kvinner i Forsvaret har også opplevd at de blir gjort til sexobjekter gjennom sladder og rykter. For å unngå denne typen rykter opplever man blant annet at muligheten for gode vennskap mellom kjønnene blir ødelagt (Hinna 1997). Kvinnene føler at de må ta hensyn til dette i sin omgang med mannlige kollegaer, noe som illustreres av denne kvinnelige offiserens opplevelse:

Du må bevise så mye for å få aksept som jente. Blir aldri 100 % en av gutta. En ting jeg er glad jeg bestemte meg for var å aldri innlate meg med noen av gutta i uniform. Hvis et mannlig befal har seg med en kvinnelig soldat, får de bare "skryt" og latter. Fallhøyden er mye større for en jente (Kristiansen et al. 2010, s.22)

Kvinnelig personell føler at de må være "en av gutta" for å bli akseptert, men samtidig at de må være forsiktige slik at de ikke blir merket som løsaaktige. Dette gjør det også vanskelig å være en del av det uformelle nettverk som eksisterer i det militære (Harsvik 2010, Eid 2008). I en rapport med resultater fra intervju med vernepliktige, befal og vervede (Lauritzen et al. 2009), antyder forfatterne at det er forskjellsbehandling av jenter og gutter med hensyn til regler for seksuell adferd:

I en annen leir ble en av jentene spurt av et kvinnelig befal om hun 'hadde fått type'. Det bekreftet hun og fikk da direkte spørsmål om de hadde hatt sex i leir. Det er ikke lov, men det er uklart hvordan befalet hadde handlet om hun hadde svart det motsatte. Kjæresten hennes har ikke blitt konfrontert med det inngåtte forholdet fra befal. Det kan se ut til at det er jentene som konfronteres og eventuelt må stå til ansvar for de ryktene som florerer. Og som det ble sagt i et gruppeintervju så bidrar befalet til å spre rykter og opprettholde slike rykter fordi de spør andre i troppen om rykter som går (Lauritzen et al. 2009, s.38).

På ulike måter tegner analysene av disse studiene et bilde av en kultur som ikke bare er maskulin,

men som krever at en tilpasser seg det maskuline verdisystemet for å bli akseptert. Mannen synes alltid å være normen. Inntrykket er at de fleste kvinner som går inn i militæret er klar over dette, eller at de lærer det veldig tidlig. Siden de blir sett på som "inntrengere" opplever de at de må jobbe hardere, for å vise at de er minst like gode som menn (Hellum 2010). Men dette representerer også en begrensning på kvinners atferd. Noen opplever derfor at de ikke har lov til å være "kvinner", og som sådan ikke får brukt sitt potensiale. Ikke minst gjelder dette i forhold til ledelse (Lundstein 2009). Andre er opptatt av at de ikke skal være sånne "jente-jenter", noe som framkom blant respondentene i rapporten til Lauritzen et al. (2009). "Du blir en av gutta. Vi er vant til å være med gutter. Så lenge du ikke er prippen og klarer å bære tungt, går det bra. Vi er ikke sånne jente-jenter" (s-43). Forfatterne har en interessant kommentar til dette utsagnet:

Det er interessant at jentene selv er så opptatt av å distansere seg fra det som kan se ut som en stereotypi av jenter som ikke passer i Forsvaret. Man kan spørre seg om det er hensiktsmessig for jentene selv, slik at de kan utvikle sin egen rolle som 'militærjenta' i motsetning til 'jente-jentene'? likevel fremstår rollen som 'militærjente' like snever og trang som 'jente-jente' rollen når det gjelder hvilke egenskaper 'militærjenta' bør ha (Lauritzen et al. 2009, s.43).

Det kan synes som om kvinnene selv internaliserer menns syn på kvinners moralske og fysiske svakheter. Som en konsekvens av dette er det flere kvinner i Forsvaret som ønsker å distansere seg fra diskusjoner og spørsmål om like rettigheter og om likestilling. Mange er derfor svært negative til "kvotering", og redd for at mannlig militært personell skal tro at de er "kvotert" inn, fordi de fremfor alt ønsker å være "en av gutta" (Gunnarsdottir 2006). Følgende historie illustrerer at denne frykten kan være reell: Under et feltarbeid om bord på en av sjøforsvarets båter ga en mannlig offiser uttrykk for at han aldri stolte på en ny kvinne som arbeidskollega. Han tok det for gitt at hun hadde blitt kvotert inn og dermed ikke var godt nok kvalifisert for jobben. Videre mente han også at det var en viss risiko forbundet med å ansette kvinner da de etter hans mening som regel ikke kunne gjøre jobben like godt som en mann. På spørsmål fra intervjuer om man i utgangspunktet tenker at kvinner ikke er like gode som menn, fordi de antakeligvis har blitt kvotert svarer vedkommende:

Jeg tenker det i hvert fall, jeg tror det er vanlig å tenke at idet du begynner å jobbe med en kvinnelig kollega, så er sjansen større for at det viser seg at hun ikke fortjener det eller ikke er bra nok i jobben (Hellum 2010, s.12).

Sitatet illustrerer ikke bare en manglende kunnskap om kvotering, men uttrykker også en holdning som neppe er med til å skape et miljø i Forsvaret som er en attraktiv og aktuell arbeidsplass for kvinner. I tråd med dette viser en annen studie at noen kvinner i Forsvaret ikke ønsket synliggjøring av kvinner, da de opplevde at synliggjøring i høy grad var knyttet til negative forhold (Anvik 2000). Imidlertid er det vanskelig å komme unna denne synliggjøringen, da den lave andelen kvinner i seg selv innebærer en synliggjøring og at man dermed må tilpasse seg den rådende kulturen i Forsvaret i større grad enn det menn må. Videre viste den sammen studien at mange opplevde at det eksisterte en seksualisering av kvinner i Forsvaret, noe som også er en negativ form for synliggjøring. En annen rapport med særlig fokus på rekruttering av kvinner til Forsvaret peker også på problemer knyttet til synliggjøring (Ellingsen et al. 2008). Denne studien var basert på blant annet 70 intervjuer med sol-

dater, kadetter og offiserer, og konkluderer med det de kaller likestillingsparadokset. Likestillingsparadokset innebar at kjønnsforskjeller i Forsvaret tilsløres og utydeliggjøres gjennom at de i liten grad blir tematisert eller tatt hensyn til. Kvinner betraktes som likestilt med menn, men er likevel svært synlige som forskjellige fra menn i organisasjonen. En av kvinnene i undersøkelsen uttrykte denne opplevelsen slik: "De gutta kan ta små pauser uten at det vises, vi jentene er så få at alt vi gjør er synlig, så tar vi en liten pause, så legges det merket til det, og vi betraktes som pysete" (Ellingsen et al. 2008, s.44). Forfatterne peker på at det fysiske ikke bare er en inngangsbillett til Forsvaret, men at det også er en inngangsbillett inn i Forsvarskulturen. En av de kvinnelige informantene beskrev dette slik: "Det fysiske er en hemsko for kvinner, det gir mannfolka en legitim rett til å akke seg over det svake kjønn, det blir på en måte synliggjøringen av at jentene ikke passer inn, og heller ikke de svake gutta" (Ellingsen et al. 2008, s.47). Det ble også presisert at kvinner må konkurrere på bortebane i Forsvaret og at deres prestasjoner måles og vurderes i forhold til den mannlige normen og at kvinnelighet må forvaltes i forhold til dette. En studie blant soldater i Hans Majestet Kongens Garde uttrykker lignende forhold på denne måten: "Den militære kulturen fremstår som maskulin og tilpasset det mannlige kjønn. Likhetsprinsippet er derfor i aller høyeste grad formet mot å være mann" (Harsvik 2010). Og i samme spor inngår funnene i en undersøkelse blant menige og befal i Sjøforsvaret hvor det å "ha bein i nesa" var noe som ble gjentatt av mange på spørsmål om hva som krevdes av en kvinne i Forsvaret (Hellum 2010).

Man kunne tenke seg at man ville oppnå en endring av kulturen når Forsvaret fikk flere kvinnelige soldater og befal/offiserer. Men de undersøkelser vi har analysert indikerer at i stedet for å endre kulturen virker det snarere som en forsterkning av den maskuline militære kulturen finner sted. Som nevnt tidligere er mangfold både blant kvinner og menn et mål for Forsvaret. Det er følgelig et paradoks at kvinner opplever at de må bli som menn for å trives og bli akseptert. Det virker derfor noe meningsløst hvis man satser på å rekruttere kvinner som kun representerer og legger vekt på tradisjonelle mannlige/maskuline egenskaper (Hellum 2010). Kristiansen et al. (2010) konkluderer i sin rapport om kvinnelig befal som har sluttet i Forsvaret at "Forsvarets arbeid med mangfold har ikke vært prioritert, og organisasjonenes kompetanse til å arbeide med disse temaene kan nok sies å være heller tynn" (s.49). Det samme poenget presiseres i rapporten til Lauritsen et al. (2009), som intervjuet vernepliktige, befal og vervede. De poengterer at "Forsvaret er en organisasjon der symbolske og sosiale praksiser heller skaper ekskluderingsmekanismer som støter bort jentene – fremfor å inkludere og ivareta det mangfoldet de kan representere i organisasjonen" (Lauritzen et al. 2009, s.50). Det samme fremkom i Kvinneundersøkelsen fra 2001 (Forsvarets Mediesenter 2001). Her var det mange som mente at det var behov for en holdningsendring fra Forsvarets ledelse og sine egne overordnede for at kvinner skulle fortsette i forsvaret. Videre mente mange at Forsvaret ikke var åpent for det mangfold som kvinnene representerte.

Undersøkelser blant menn i Forsvaret bekrefter til en viss grad det samme. Hovde (2010) fant at mannlige ledere på midlere og høyere nivå hadde en snever forståelse av hva kvinner kunne bidra med utover et bedre arbeidsmiljø. Forfatteren påpeker at det er et paradoks at kvinner ønskes inn i Forsvaret for at de er forskjellige, samtidig som de kritiseres for at de ikke er mere like menn. Funnene i undersøkelsen gir også støtte til en hypotese om at mannlige ledere mangler forståelse for hvorfor Forsvaret vil tjene på en høyere kvinneandel. Lederne erkjente at det var noe med holdningene blant menn som muligens var en av årsakene til at kvinneandelen ikke økte som forventet. Samtidig så de

ikke ut til å føle ansvar i forhold til gjennomføring av tiltakene i «Stortingsmelding 36 (2006-2007): "Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret» (Forsvarsdepartementet 2007)."

Forfatteren presiserer at det i tillegg til at Forsvaret får frem gode historier som synliggjør kvinner både som gode soldater og kloke ledere, er det like viktig å få frem gode mannlige forbilder som fremstår med godt, inkluderende og klokt lederskap i forhold til kvinnesatsingen i Forsvaret.

Oppsummering og konklusjon

Det overordnede målet med denne sekundæranalysen var å søke å finne noen svar på hvorfor Norge ikke klarer å få opp kvinneandelen i Forsvaret. Som nevnt i resultatdelen for litteratursøket er flere av studiene basert lav svarprosent, relativt små utvalg, få intervjuer og korte feltarbeid. Sammen med det relativt lave antallet studier bidrar dette til at analysen og konklusjonen i denne rapporten bygger på et noe begrenset grunnlag. Imidlertid støttes vårt funn av en tidligere lignende undersøkelse (Kristiansen et al. 2008). Også denne fant indikasjon på at kulturen i Forsvaret er en underliggende forklaring på hvorfor man ikke greier å øke andelen kvinner i Forsvaret. Vår analyse avspeiler at kulturen i Forsvaret er preget av en dominerende form for maskulinitet som virker begrensende. Dette gjelder ikke bare for de fleste kvinner, men også for andre maskuliniteter, med andre ord for mangfold.

I forbindelse med opptak og seleksjon tyder gjennomgangen av publikasjonene på at verdsettingen av en bestemt type maskulinitet, blant annet manifestert i fysisk kapasitet, fremstår som en viktig barriere for økt rekruttering av kvinner. Dette medfører at mange opplever og oppfatter at Forsvaret ikke passer for dem. Med referanse til Sookermany (2011) har vi innledningsvis pekt på den endringen av Forsvaret som har funnet sted de siste 10-15 årene; fra et tradisjonelt invasjonforsvar til et spesialistbasert innsatsforsvar. Dagens norske Forsvar har behov for et mangfoldig spekter når det gjelder personell som skal bekle til dels svært ulike roller. En logisk konsekvens av dette er blant annet mange forskjellige femininiteter og maskuliniteter og ikke kun en ensidig fysisk sterk soldat kropp. I tråd med dette peker Kristiansen et al. (2008) på at nye oppgaver blant annet knyttet til deltakelse i internasjonale operasjoner stiller nye krav til soldatrollen, og at Forsvaret trenger kvinner også fordi de ofte representerer andre verdier og egenskaper enn de som karakteriserer en hegemonisk form for maskulinitet. Men til tross for Forsvarets behov for flere kvinner er det som tidligere nevnt mange kvinner som har en oppfatning av at Forsvaret ikke er noe for dem. Og selv om de kvinnene som gjennomfører førstegangstjenesten har positive opplevelser fra denne perioden og mange kvinner trives i Forsvaret, viser det seg at når man får jobb og blir befal eller offiser ser det ut til at hverdagen fortøner seg ikke fullt så positivt. Dette kan først og fremst knyttes til at det opplevelse å være et gap mellom den offisielle likestillingspolitikken i Forsvaret, og den faktiske opplevelsen av den militære kulturen. Forklaringen på at kvinner i førstegangstjeneste muligens trives noe bedre enn kvinnelig befal og offiserer kan ha sammenheng med disse gruppenes ulike perspektiver og motiver. For mange handler førstegangstjenesten om spenning, utfordring og en sosial periode sammen med jevnaldrende innenfor en relativt kort tidsperiode.

Som befal og offiser vil man imidlertid ofte ha en lengre tidshorisont og en annen opplevelse av den militære kulturen. Som vi har vist kan dette gi seg utslag i at:

- Kvinner i Forsvaret opplever mangel på respekt.
- Kvinner i Forsvaret opplever mobbing, trakassering og sexisme.
- Kvinner i Forsvaret opplever at mannen alltid er normen og at de må tilpasse seg det maskuline normsystemet.
- Kvinner i Forsvaret opplever at de ikke får samme muligheter som sine mannlige kollegaer.

Det ser ut til at "å bli en av gutta" oppleves som en strategi for å unngå disse problemene og for å bli akseptert. En naturlig konsekvens av dette er at noen kvinner blir negative til likestilling, negative til kvotering, og adopterer mange menns stereotype syn på kvinners plass i Forsvaret, samtidig som de forsøker å bli så lik menn som mulig. I stedet for en endring av den rådende kulturen kan slike holdninger bidra til opprettholdelse av kulturen og slik sett fremmes ikke likestilling.

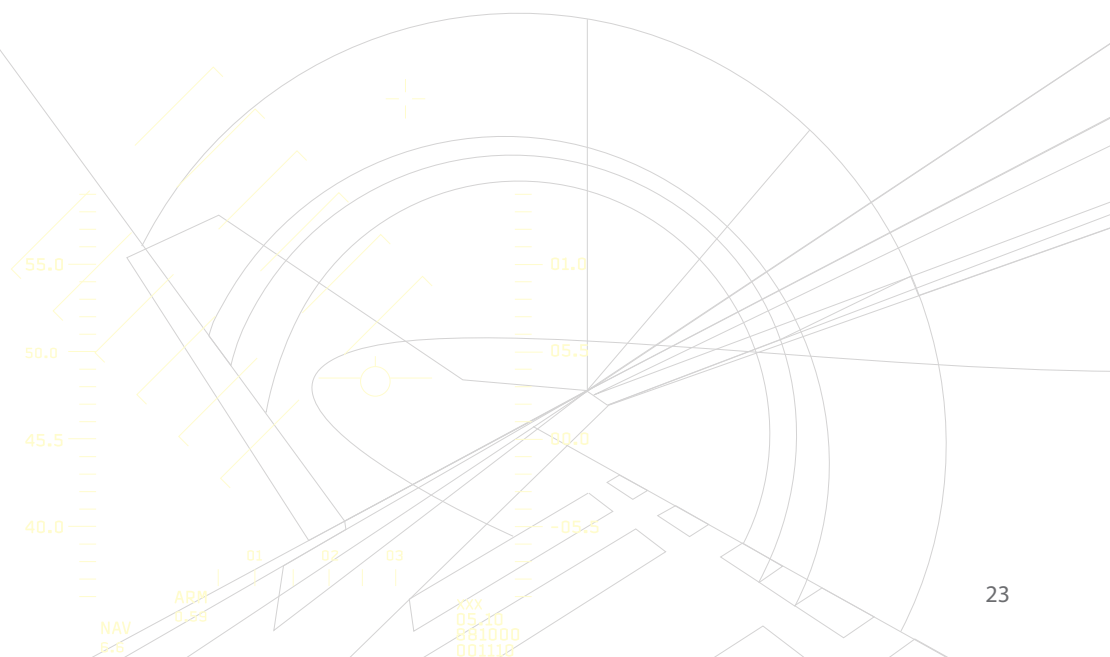
I tråd med konklusjonen i flere av publikasjonene det her er referert til, synes det å være nødvendig med både organisasjonsmessige og kulturelle forandringer i Forsvaret for å oppnå en økt kvinneandel og reell likestilling. Men hva er egentlig likestilling? Likestillings- og Diskrimineringsombudet definerer likestilling som følger:

Likestilling handler om rettferdighet og makt. Alle skal ha like rettigheter og muligheter på alle samfunnsområder. Reell likestilling innebærer blant annet lik mulighet til innflytelse, rettferdig fordeling av ansvar og byrder, rett til å føle seg trygg i forhold til overgrep, og respekt for menneskeverd (LDO 2011).

Det er først og fremst tre strategier som er brukt for å oppnå likestilling. Disse er: lik behandling, positiv særbehandling og "gender mainstreaming" (Rees 2003). Forsvaret har til en viss grad tatt i bruk de to første strategiene, men dagens kvinneandel indikerer at dette i liten grad har vært vellykket. Det kan derfor se ut som om at "gender mainstreaming" bør benyttes mer aktivt for å oppnå økt likestilling og en bedre kjønnsbalanse. "Gender mainstreaming" er en strategi som innebærer at "konsekvensene for både kvinner og menn vurderes og tas hensyn til i enhver planlagt handling, herunder lovgivning, politikk eller prosesser, på alle områder og på alle nivåer, slik at dette gavner kvinner og menn likt" (UN 1997). I denne sammenheng er det viktig å understreke at likestilling ikke nødvendigvis betyr likhet. Dette illustreres også tydelig av forsvarsminister Grethe Faremos innlegg på Forsvarets kvinnekongress i 2011, hvor hun påpekte nødvendigheten av å forandre kulturen i Forsvaret dersom man skulle rekruttere og beholde flere kvinner. Hun sa:

Forsvaret trenger kvinnene. Likevel er to av de viktigste utfordringene vi har i Forsvaret i dag å rekruttere og beholde flere kvinner. Etter flere tiår er kvinneandelen blant befalet fortsatt under 10 %. Det er knapt økende til tross for at flere regjeringer har hatt fokus på dette. Og la meg gjøre det

klinkende klart: Det er ikke kvinnene som skal forandre seg for å få til det. Det er det Forsvaret som skal. Krig var alltid regnet som menns domene. Radikal kvotering av menn gjennom tidene har satt spor i Forsvaret. Forsvaret er fortsatt en arbeidsplass hovedsakelig for menn, mer enn 90 % er menn. Jeg vil likevel ikke akseptere at kvinner som har valgt Forsvaret som arbeidsplass, blir utsatt for mobbing, trakassering og – enda verre – seksuelle overgrep. Vi kan heller ikke slå oss til ro med at dyktige kvinner slutter, fordi de ikke orker kulturen. Hvis vi skal klare å snu negative holdninger som møter kvinner i Forsvaret, må vi få flere jenter til å begynne der - og velge å bli. Vi må også få opp antallet jenter – det vil i seg selv gjøre en forskjell. Menn må også forandre sine holdninger. Et større mangfold vil gi oss et bedre forsvar. Flere kvinner gir nye måter å tenke på, andre måter å jobbe på, flere verktøy i verktøykassa (Forsvarsdepartementet 2011).



Referanser

- Anvik, A.T. (2000). *Forsvarsmekanismer og likestilling: En kvalitativ undersøkelse av militær likestillingsstrategi* [Hovedfagsoppgave]. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Batt-Rawden, K.B., & Skålholt, A. (2010). *Andre notat i prosjektet "Forskning på årskull" med resultater fra Luftforsvaret*. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Brevik, J.I. & Skjæret, G. (2006) *Uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret*, Oslo: Forsvarets Sanitet
- Dedichen, L.K. (2011). E-post til Norges idrettshøgskole, Forsvarets institutt, januar 2011.
- Eid, J. (2008). Kjønn og karrierevalg hos yngre offiserer. *Norsk Militært tidsskrift*, 178(3), 36-40.
- Ellingsen, M.B., Karlsen, G.R., Kirkhaug, R., & Røvik, K.A. (2008). *Monolitt eller mosaikk? – Pilotundersøkelse med særlig fokus på rekruttering av kvinner i Forsvaret og programutkast for studier av kultur i Forsvaret*. Tromsø: NORUT – Northern Research Institute.
- Fasting, K., & Sand, T.S. (2010). *Gender and Military Issues: A Categorized Research Bibliography*. Oslo: Norwegian School of Sport Sciences – Defence Institute.
- Forsvaret (2011). *Fakta om Forsvaret: Tall og statistikk*. Hentet fra: <http://forsvaret.no/om-forsvaret/fakta-om-forsvaret/Sider/tall-og-statistikk.aspx>, 15.august 2011.
- Forsvarets Mediesenter (2001). *Kvinneundersøkelsen 2001: Hvorfor fortsetter/slutter kvinner i Forsvaret*. Oslo: Forsvarets Mediesenter.
- Forsvarsdepartement (2007). *Stortingsmelding nr. 36 (2006-2007): Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*. Oslo: Forsvarsdepartement.
- Forsvarsdepartementet (2008). *Stortingsproposisjon nr. 48 (2007-2008): Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier*. Oslo: Forsvarsdepartement.
- Forsvarsdepartementet (2011). Økt kvinneandel i Forsvaret. Stortingsmelding 36 – status og veien videre [Forsvarsminister Grete Faremos innlegg ved Forsvarets Kvinnekonferanse 25. mai 2011]. Hentet fra: http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/aktuelt/taler_artikler/ministeren/taler-og-artikler-av-forsvarsminister-gr/2011/okt-kvinneandel-i-forsvaret-stortingsmel.html?id=644037, 15.august 2011.
- Gunnarsdottir, J. (2006). Økningen av kvinneandelen i det norske Forsvaret [Masteroppgave]. Bergen: Universitetet i Bergen.

Harsvik, M. (2010). *"Kom igjen gutta": En sosialantropologisk studie om likhet og forskjeller blant kvinnelige soldater i Hans Majestet Kongens Garde* [Masteroppgave]. Oslo: Universitetet i Oslo.

Hellum, N. (2010). *"Bein i nesa": En antropologisk studie av kjønnsproblematikk på minesveiperen KNM Otra*. Kjeller: Forsvarets Forskningsinstitutt.

Hennes, K.F. (2009). *Delrapport fra Vernepliktsverket ifm "Forskning på årskull"*. Hamar: Vernepliktsverket.

Hinna, T. (1997). *Kvinner i forsvaret: Når tradisjonelle kjønnsroller utfordres* [Hovedfagsoppgave]. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige Universitet.

Hjelmeseth, T. (1994) *Kvinner i Forsvaret, en ressurs eller en plage? En studie av holdninger og oppfatninger blant kvinnelig og mannlig befal i Forsvaret* [Hovedfagsoppgave]. Bergen: Universitetet i Bergen.

Holst, C. (2009). *Hva er Feminisme*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hovde, J. (2010). *"Kvinner i Forsvaret - dårlig for krigsmorale - bra for arbeidsmiljøet". Hvilken forståelse og motivasjon har mannlige ledere for kvinner i Forsvaret* [Masteroppgave]. Oslo: Forsvarets Høgskole.

Jensen, S. (1987). *Reservepersonell eller militære sjarmtroll?* [Hovedfagsoppgave]. Bergen: Universitetet i Bergen.

Kristiansen, S.T., Boe, O.C., Bakken, B.T., Skjæret, S.W., & Granlund, L.M. (2008). *Kunsten å rekruttere og beholde jenter i forsvaret: Skisse til en ny strategi for økt kvinneandel i Forsvaret*. Oslo: Krigsskolen.

Kristiansen, S.T., Boe, O., & Skjæret, S.W. (2010). *Ikke en av gutta!: Et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret*. Oslo: Krigsskolen.

Lauritzen, T., Leirvik, B., Schanche, T., & Ellingsen, A. (2009). *"Vi er ikke sånne jente-jenter": Første underveisnotat i prosjektet "Forskning på årskull" med resultater fra intervju med vernepliktige, befal og vervede*. Lillehammer: Østlandsforskning.

Likestillings- og Diskrimineringsombudet (LDO) (2011). *Tema: Kjønn*. Hentet fra: <http://www.ldo.no/no/Tema/Kjonn/>, 15.august 2011.

Lundstein, L. (2009). *Ta vare på sine menn og andre feminine egenskaper: Er kvinnelige og mannlige militære ledere like, og er det handlingsrom for feminin lederadferd i Forsvaret?* [Masteroppgave]. Oslo: Forsvarets Høgskole.

Mathisen, T. (2011). *Vernepliktsundersøkelsen 2009 del III*. Lillehammer: Østlandsforskning.

Orsten, L. (1999). *Forsvarssak eller Kvinnesak?: Utviklingen av yrkesmessig likestilling for kvinner i Forsvaret*. Oslo: Institutt for Forsvarsstudier.

NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP) (2010). *NATO Committee on Gender Perspectives: National Reports 2010*. Hentet fra: http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_50327.htm, 15.august 2011.

Rones, N., & Fasting, K. (2010). *Befalsskolestudien – Felles Opptak og Seleksjon 2010: Hva skjer i felt(et)?* Oslo: Norges idrettshøgskole – Forsvarets institutt.

Sookermany, A.M. (2011). The Embodied Soldier: Towards a New Epistemological Foundation of Soldiering Skills in the (Post) Modernized Norwegian Armed Forces. *Armed Forces & Society*, 37(3), 469-493.

Steder, F.B., Hellum, N., & Skutlaberg, K. (2009). *Forskning på årskull fra sesjon og framover: Kjønn, ledelse og rekruttering i Forsvaret*. Kjeller: Forsvarets Forskningsinstitutt.

Stenvik, A.G.B.H. (1982). *En "reservearme" av kvinner? Kvinner i Forsvaret* [Hovedfagsoppgave]. Oslo: Universitetet i Oslo.

Stornes, A.V., & Fasting, K. (2011). *Befalsskolestudien – Felles Opptak og Seleksjon 2010: En spørreundersøkelse blant kvinnelige og mannlige kandidater under seleksjonsperioden*. Oslo: Norges idrettshøgskole – Forsvarets institutt.

Stubberud, K.V. (2008). *Notat fra Vernepliktsverket ifm prosjekt "Forskning på årskull". Foreløpige resultater, status og forslag til forskningsdesign for det videre arbeidet*. Hamar: Vernepliktsverket.

Svenkerud, S.K.M. (1999). *Om kvinner og Forsvaret: Utfra en kvantitativ undersøkelse* [Hovedfagsoppgave]. Oslo: Universitetet i Oslo.

Thorshaug-Wang, C. (2009). *Delrapport prosjekt "Forskning på årskull": Søkere trukket seg eller ikke møtt til Felles Opptak og Seleksjon Grunnleggende befalsutdanning 2009*. Hamar: Vernepliktsverket.

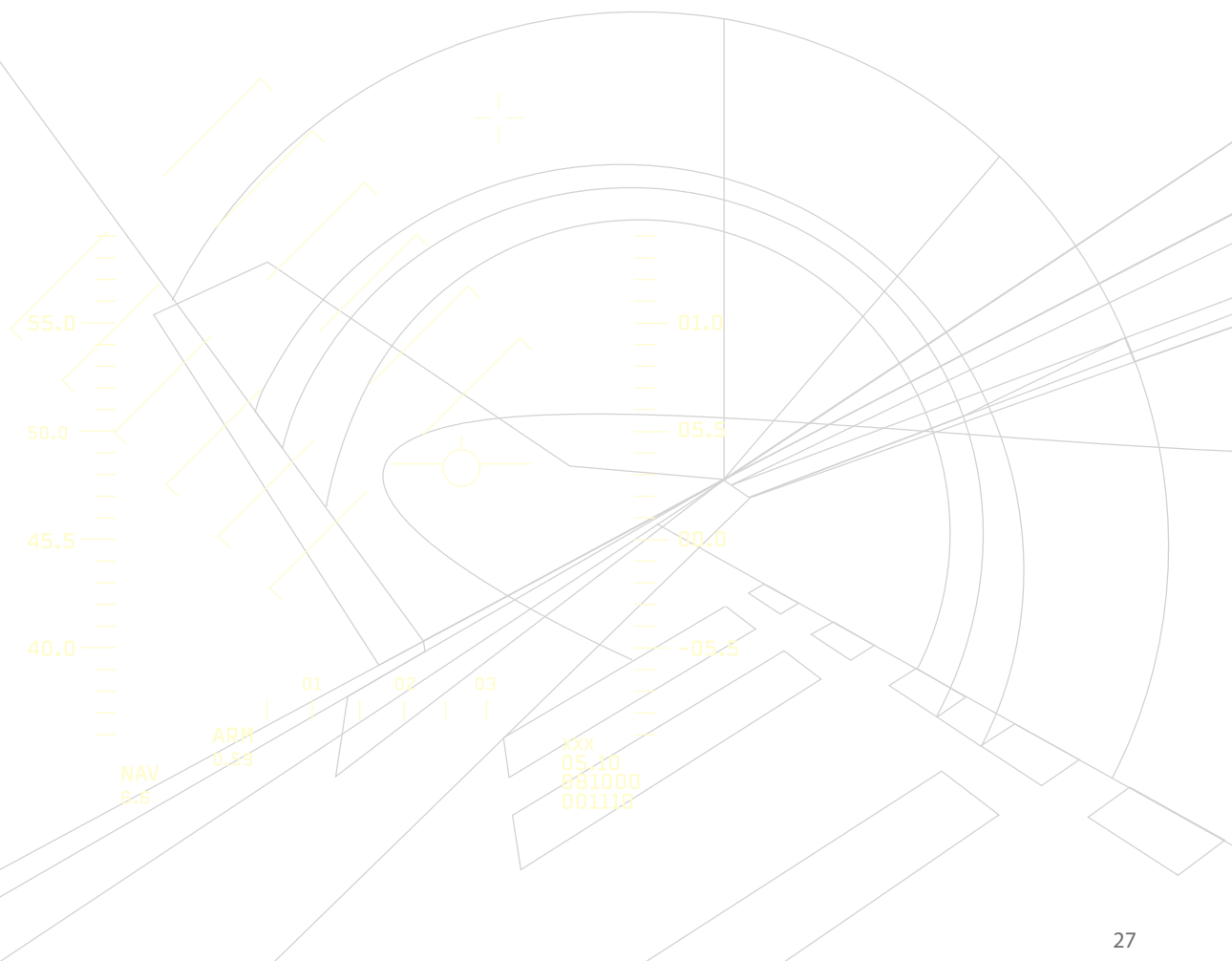
Thorshaug-Wang, C. (2010). *Delrapport prosjekt "Forskning på årskull": Hvorfor velger jenter og gutter, som har søkt befalsskoleutdanning, bort Forsvaret?* Hamar: Vernepliktsverket.

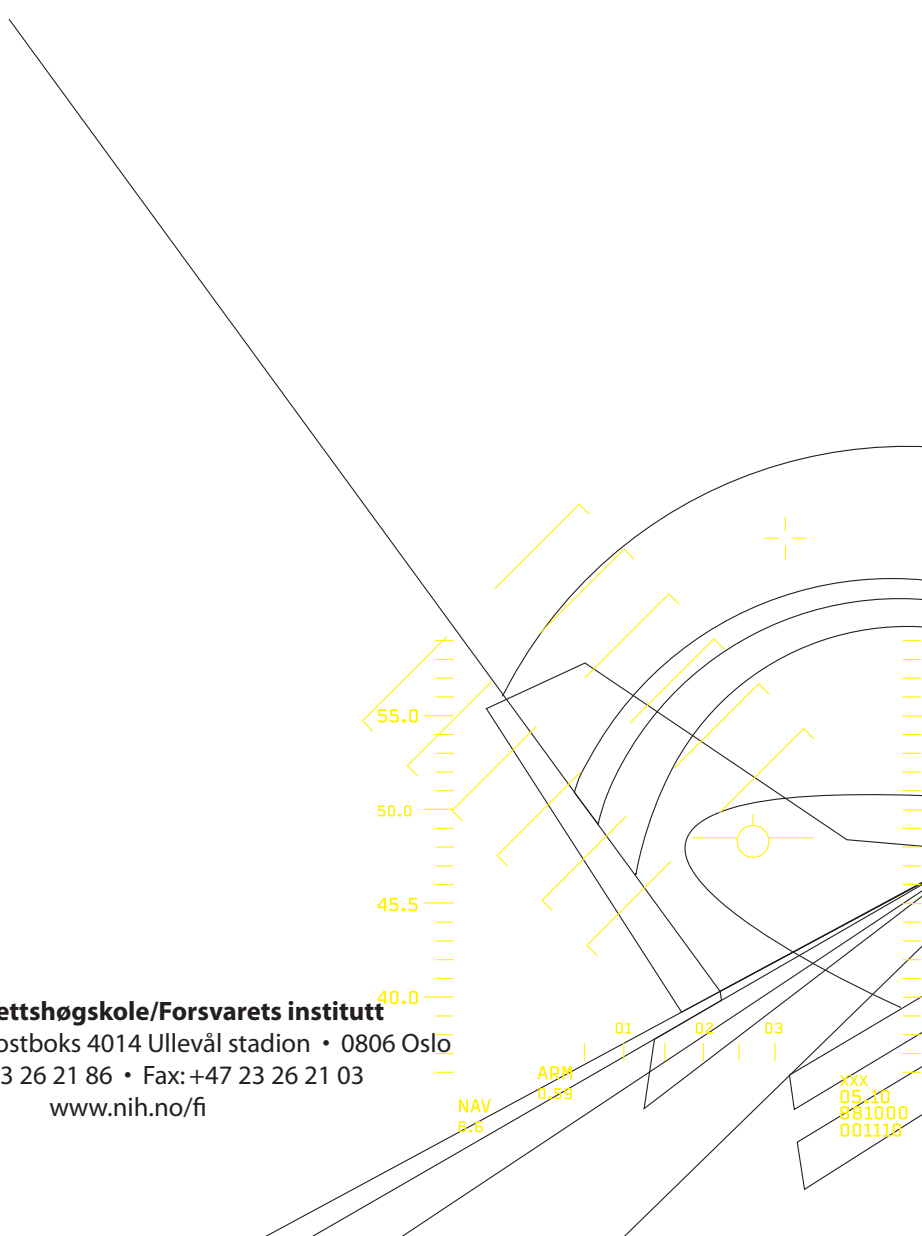
UN (1997). *Gender Mainstreaming: Extract from Report of the Economic and Social Council for 1997*. Hentet fra: <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF>, 15.august 2011.

UN (2000). *Security Council Resolution 1325 (2000)*. Hentet fra: http://www.un.org/events/res_1325e.pdf, 15.august 2011.

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

West, C., & Zimmerman, D. (1987). *Doing Gender*. I: West, C. & Fenstermaker, S. (Red.) (2002). *Doing Gender, Doing Difference: Inequality, Power, and Institutional Change*. New York: Routledge.





Norges idrettshøgskole/Forsvarets institutt
 Sognsvn. 220 • Postboks 4014 Ullevål stadion • 0806 Oslo
 Tel.: +47 23 26 21 86 • Fax: +47 23 26 21 03
www.nih.no/fi