

Resolusjon 1325

*I hvilken grad har det norske forsvaret implementert
genderperspektivet og resolusjon 1325 og hva innebærer dette
for en militær leder?*

Kadett Anders Grandgård Vedul



KRIGSSKOLEN

Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt

Krigsskolen

Høst 2010

Forord

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

Først vil jeg takke informantene Steinar Gulichsen, Hanna Helene Syse og Louise Olsson for at de stilte opp og bidro til utformingen av oppgaven. Jeg har også lyst å takke min veileder Rønnaug Eli Holmøy for god og ryddig veiledning.

Krigsskolen, 21.12.2010

Anders Vedul

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	5
1.1 BAKGRUNN	5
1.2 PROBLEMSTILLING	6
1.3 AVGRENSNING	7
2. METODEKAPITTEL.....	9
2.1 METODEVALG	9
2.2 METODEBESKRIVELSE.....	10
2.3 METODE- OG KILDEKRITIKK.....	11
2.4 FORFORSTÅELSE	12
2.5 OVERSIKT OVER INFORMANTER	13
3. TEORIKAPITTEL	15
3.1 HUMAN SECURITY OG HELHETLIG TILNÆRMING	15
3.2 RESOLUSJON 1325	17
3.3 <i>OPERATIONAL EFFECTIVENESS AND UN RESOLUTION 1325 – PRACTICES AND LESSONS FROM AFGHANISTAN</i>	18
3.4 KULTUREN I HÆREN OG ENDRING AV DENNE	19
OPPSUMMERING	20
4. DRØFTING	22
INNLEDNING	22
4.1 UTDANNING	22
DELKONKLUSJON	24
4.2 ENDRING AV KULTUR	24
DELKONKLUSJON	26

4.3	<i>GENDER FIELD ADVISER</i>	27
	DELKONKLUSJON.....	28
4.4	FOKUS I KOMPANIRAMMEN	28
	DELKONKLUSJON.....	29
4.5	HELHETLIG TILNÆRMING	30
	DELKONKLUSJON.....	31
5.	KONKLUSJON	32
5.1	OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	32
	KILDELISTE	34
	VEDLEGG	37
VEDLEGG A	WORKSHOP FORSVARETS HØGSKOLE.....	38
VEDLEGG B	KONFERANSE NOBEL INSTITUTET	39
VEDLEGG C	INTERVJUGUIDE GULICHSEN	40
VEDLEGG D	INTERVJUGUIDE OLSSON	42
VEDLEGG E	AGENDA SYSE.....	43

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

”I oktober 2000 vedtok FNs Sikkerhetsråd resolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet (heretter kalt Resolusjon 1325). For første Gender Adviserng i FNs historie tok Sikkerhetsrådet stilling til spørsmål omkring kvinners rolle og erfaringer i væpnet konflikt” (Utenriksdepartementet 2006:3).

Seks år senere, i mars 2006, ga den norske regjeringen ut en handlingsplan for gjennomføringen av Resolusjon 1325. Den behandler alle elementer som inngår i fredsoperasjoner i et genderperspektiv¹. I følge handlingsplanen beskrives genderperspektivet som en erkjennelse av at alle mennesker har like rettigheter og samme menneskeverd. FN legger opp til at alle medlemslandene skal sørge for at resolusjonen blir implementert. Den norske regjeringen har derfor lagt vekt på økt rekruttering av kvinner i forsvaret. Videre skal kjønnsperspektivet integreres i all trening for internasjonale operasjoner. Dette skal være med på å sørge for at de norske styrkene i større grad skal kunne håndtere utfordringene de møter i et konfliktområdet bedre (Utenriksdepartementet 2006).

For budsjettåret 2010 la Det Kongelige Forsvarsdepartementet vekt på genderperspektivet i sin Proposisjon 1 S til Stortinget (Prop. 1 S 2009-2010:95). Det gis uttrykk for at det ønskes et økt fokus på å nå ut til hele befolkningen i operasjonsområde som igjen vil gi effekt i form av bedre situasjonsforståelse, aksept, styrkebeskyttelse, beskyttelse av menneskerettigheter og samfunnsutvikling. Med tanke på en helhetlig militær og sivil innsats i Afghanistan vil Norge styrke arbeidet med å implementere *Resolusjon 1325*, noe som skal gjennomføres både nasjonalt og internasjonalt. Forsvarsdepartementets anbefalinger i Proposisjon 1 kom med bakgrunn i en studie som ble gjort av NATO for å identifisere hvorvidt *Resolusjon 1325* blir omgjort i praksis blant PRTene i Afghanistan (Prop. 1 S 2009-2010).

¹ ”Med genderperspektivet menes å forstå og ta høyde for at kvinner og menn i et konfliktområde opplever og erfarer konflikten forskjellig. Kvinner og menn innehar ofte ulik informasjon og situasjonsforståelse, hvilket krever at militære operasjoner må tilpasses disse realitetene. Det kan gjøres bl.a. gjennom mer systematisk kontakt med grupper av begge kjønn, tilpassede daglige patruljer samt målrettede tiltak. Det ligger en betydelig operativ gevinst i mer tilpasset

Louise Olsson og Johan Tejppar ledet studien nevnt i avsnittet over fra 2008 til 2009, med tittelen; *Operational Effectiveness and UN Resolution 1325 Practises and Lessons from Afghanistan* (heretter kalt studien). Studien analyserte fem PRTr i Afghanistan for å se hvor langt de hadde kommet i arbeidet med innføringen av resolusjon 1325. Rapporten fra studien konkluderer med tre hovedpunkter for hvilke fokusområder som er av betydning for implementeringen. Det første punktet legger vekt på at integreringen av resolusjon 1325 er en multidimensjonal prosess som krever en helhetlig strategi. Dette kan løses ved å øke kompetansen til personellet gjennom trening. På den måten kan en integrere økt oppmerksomhet under analyse, planlegging og rapportering. For å få til dette må det være en blanding av menn og kvinner i organisasjonen. Det andre punktet omtaler lederrollen både som politisk leder og militær leder. Lederne er ansvarlig for integreringen av resolusjon 1325 og skal sørge for at operasjonene tar hensyn til både menn og kvinner blant den Afghanske befolkningen. Studiets siste punkt legger vekt på viktigheten med ekspertfunksjoner som støtter bruken av resolusjonen og hvordan den skal integreres i de daglige operasjonene. Studien bruker begrepene *Gender Adviser*, *Gender Field Adviser* og *Network of Gender Focal Points* som beskriver disse ekspert funksjonene. Til slutt oppsummerer studien med at NATO inkludert deres allierte og samarbeidspartnere må sørge for at dette blir satt ut i praksis. (Olsson & Tejppar 2009:127)

1.2 Problemstilling

Innføringen av resolusjon 1325 stiller en del krav til Forsvaret og hvordan de skal operere i dagens konflikter. I og med at Forsvarsdepartementet har gitt ut en handlingsplan for gjennomføringen av resolusjon 1325, er det aktuelt å se på hvordan dette løses i praksis. Studiens tre punkter helhetlig strategi, lederskap og ekspertfunksjoner belyser de utfordringer forsvaret står ovenfor i Afghanistan i dag med implementeringen av resolusjon 1325.

Problemstillingen er basert på det som er nevnt i bakgrunnen og har valgt å se på:

I hvilken grad har den norske hæren implementert genderperspektivet og resolusjon 1325 og hva innebærer dette for en militær leder?

Hensikt

Hensikten med denne undersøkelsen er å se hva resolusjon 1325 innebærer for en militær leder på kompaninivå i utenlandsoperasjoner. Jeg ønsker å se på hvilke områder som har betydning for integreringen av et genderperspektivet i den norske hæren. Dette er noe jeg som troppsjef må forholde meg til i fremtiden både hjemme og ved en deployering til Afghanistan. Sverige har kommet lengre enn Norge i jobben med å implementere resolusjon 1325 og særlig med tanke på ekspertfunksjoner. For den norske hæren synes det nødvendig å etablere tilsvarende ekspertfunksjoner, altså vil det være interessant å avdekke ansvarsforholdet mellom en rådgiver eller ekspert på genderperspektivet og en militær leder. Foreløpig vet man i den norske hæren lite om hvordan en slik ressurs kan brukes i operasjoner. Disse områdene vil bli belyst ved å se på det svenske arbeidet som er gjort til nå og sammenligne dette med det norske arbeidet. Det er meget sannsynlig at den norske hæren har mye å lære av den jobben det svenske forsvaret har gjort.

Disposisjon

Oppgavens hoveddel er delt inn i tre kapitler. Kapittel 2 tar for seg metoden som ble brukt i undersøkelsen. Kapittel 3 redegjør for teori som gir grunnlag for å kunne drøfte hva resolusjon 1325 vil innebærer for en militær leder i forhold til konflikten i Afghanistan. I kapittel 4 er innhentet data fra intervju satt i sammenheng med tidligere forskning for å drøfte hvilke områder man bør fokusere på som militær leder for å implementere genderperspektivet og resolusjon 1325.

1.3 Avgrensning

Jeg vil avgrense oppgaven til kun å dreie seg om den norske hæren og ikke hele forsvaret. Den vil i tillegg kun belyse funn fra norsk PRT XII og XIV. Det er kun gjennomført tre intervjuer og alle tre jobber på et høyere nivå enn kompaninivå innenfor forsvaret i Norge eller Sverige. Men jeg vil forsøke å dra deres svar fra intervjuene ned på kompaninivå. I

forhold til dagens konflikter vil Afghanistan være konfliktområdet som nevnes i oppgaven. Tilleggsresolusjonene til resolusjon 1325 vil ikke bli berørt.

2. Metodekapittel

Jeg vil i dette kapittelet gjøre rede for metoden brukt i undersøkelsen. Innledningsvis vil jeg beskrive valgt metode for deretter gi en metodebeskrivelse. Videre vil jeg se på metode og kildekritikk i forhold undersøkelsen jeg har gjennomført. Avslutningsvis vil jeg kort beskrive min forforståelse for deretter å presentere informantene for denne undersøkelsen.

2.1 Metodevalg

Oppgaven hadde som hensikt å undersøke i hvilken grad den norske hæren har implementert genderperspektivet og resolusjon 1325 og hva dette innebære for en norsk militære leder i hæren. For å oppnå hensikten var det viktig å kunne undersøke virkeligheten gjennom folks erfaringer og kunnskaper om temaet både fra Norge og Sverige. Det å ta utgangspunktet i den virkeligheten folk opplever, er samfunnsvitenskapens utgangspunkt (Johannessen, Tufte & Christoffersen 2010:35). Derfor vil oppgaven følge en samfunnsvitenskapelig tradisjon. Det ble valgt en kvalitativ tilnærming til data innsamlingen, for å få menneskers erfaringer om temaet. Kvalitative data kjennetegnes ofte med fyldige beskrivelser av et fenomen (Johannesen, Tufte & Christoffersen 2010:369). Før denne undersøkelsen hadde jeg forventninger om hvilke funn jeg ville gjøre. ”*Forventningene dannes her på bakgrunn av tidligere empiriske funn og tidligere teorier*” (Jacobsen 2005:28). Derfor ble det valgt en deduktiv tilnærming, hvor jeg gikk fra teori til empiri (Jacobsen 2005:28). Data ble hentet gjennom kvalitative semistrukturerte til delvis strukturerte intervju av personer med høy kunnskap og erfaring med resolusjon 1325 (Johannessen, Tufte & Christoffersen 2010:139)². Denne måten ble valgt fordi det ga en mulighet for fleksibilitet i intervjuet, hvor det var mulig å stille oppfølgingsspørsmål samt å la informanten forklare på sin måte. Det ble gjennomført forskjellig struktur på hvert intervju på bakgrunn av hvem som ble intervjuet.

² Se vedlegg D, E og F for intervjuguider.

2.2 Metodebeskrivelse

Innledningsvis i denne undersøkelsen ble offentlige dokumenter og tidligere forskning studert. Dokumentene var i hovedsak regjeringens handlingsplan om implementeringen av resolusjon 1325 (Utenriksdepartementet 2006) og NATO direktivet Bi-SCD 40-1 (2009). Av tidligere forskning som ble studert var det i begynnelsen studien til Olsson og Tejjpar (2009) som ble brukt. Funnene i denne studien og deltakelse på en workshop³ ved Forsvarets Høgskole ga en antagelse på hvor langt den norske hæren hadde kommet med implementeringen av genderperspektivet og resolusjon 1325. Samtidig så ble de to dokumentene og studien viktig for hele undersøkelsen på grunn av deres relevans i forhold til implementeringen av resolusjon 1325 i den norske hæren i dag.

Det viste seg at det ikke var utgitt noen dokumenter i Norge på hvordan resolusjon 1325 skal innføres på laveste nivå i den norske hæren. Derfor ble intervju nødvendig for å få andre personers erfaring og kunnskap om temaet. Jeg var avhengig av å gjøre en strategisk utvelgelse for å være sikker på å innhente relevant data (Johannessen, Tufte & Christoffersen 2010:106). På grunn av manglende implementering i den norske hæren, ble jeg nødt til å velge informanter på et høyere nivå enn kompaninivå. Disse måtte sitte på god kunnskap og helst erfaring med genderperspektivet og resolusjon 1325 i militær sammenheng. Jeg gjennomførte intervju med en informant fra Sverige og to fra Norge⁴. Dette for å kunne sammenligne Norge og Sverige sitt arbeid. Intervjuene var semistrukturert til delvis strukturert og fulgte en intervjuguide, mens et intervju ble basert på en agenda⁵. Intervjuet med informanten fra Sverige ble gjennomført per telefon, resten på tomannshånd. En digital lydopptaker ble brukt sammen med notater for deretter å gå gjennom og analysere innsamlet data. Informantene viste god kunnskap og ga fyldige besvarelser som jeg har forsøkt å bryte ned til å bli relevant for den militære leder innenfor kompanirammen i hæren. Analysen av intervjuene ga en oversikt over manglende teori som måtte presenteres i forhold til å kunne svare på problemstillingen. Den innhentede dataen ble så drøftet i forhold til teori utvalget og opp mot hva genderperspektivet og resolusjon 1325 innebærer for en militær leder i

³ Se vedlegg A for programoversikt for workshop – Den var i regi av Forsvarets Høgskole den 31. august 2010 om implementeringen av Gender og Resolusjon 1325.

⁴ Informantene blir presentert på slutten av dette kapitlet.

⁵ Se vedlegg C, D og E for intervjuguiden og agenda.

Norge og Afghanistan. Dette for å kunne svare i best mulig grad på hvordan det kan bli for den norske hæren i fremtiden.

2.3 Metode- og kildekritikk

Metodekritikk

På grunn av manglende dokumenter som gir klare føringer til forsvaret på hvordan genderperspektivet og resolusjon 1325 skal implementeres. Så valgte jeg en kvalitativ datainnsamling gjennom intervju. Dette ga muligheten til å gå mer i dybden og innhente data gjennom informanter med erfaringer og god kunnskap om genderperspektivet og resolusjon 1325. På den måten kunne jeg i større grad si noe om hva dette innebærer for en militær leder på lavere nivå i forhold til konflikten i Afghanistan. En svakhet med min undersøkelse er at det grunnet tid til rådighet kun ble intervjuet tre informanter. Min undersøkelse vil ikke kunne gi et fullstendig svar på problemstillingen da det blir vanskelig å generalisere funnene. Likevel gjør informantenes bakgrunn og deres første håndkunnskap at oppgaven får en større gyldighet og blir mer troverdig. I tillegg ble funnene forsterket på grunn av deres likhet i svarene.

På grunn av at rammene for denne oppgaven er som de er i forhold til tid, er dette en fornuftig måte å gjøre denne undersøkelsen på. Men for at jeg skulle kunne svart fullt ut på problemstillingen ville en feltstudie av både norsk og svensk PRT i Afghanistan over tid både før og under en deployering gitt et bedre datamateriale for en slik undersøkelse, slik som studien nevnt i bakgrunn.

Kildekritikk

I denne undersøkelsen er regjeringens handlingsplan (Utenriksdepartementet 2006) og NATOs direktiv (Bi-SCD 40-1 2009) styrende dokumenter i forhold til implementeringen av resolusjon 1325. Men på grunn av at dette er dokumenter som gir føringer på et politisk strategisk nivå, er ikke disse like gode når undersøkelsen skal se på det lavere nivået i den norske hæren. Derfor baserer denne undersøkelsen seg mer på andre kilder i tillegg til intervjuene. Når kilder har blitt valgt har det vært viktig at de er troverdige. Med troverdighet mener jeg intern validitet som i kvalitative undersøkelser dreier seg om i hvilken grad framgangsmåtene og funnene reflekterer formålet med studien og representerer

virkeligheten (Johannessen, Tufte & Christoffersen 2010:230). Funnene i studien til Olsson og Tejjpar (2009) er gyldige i dag, siden Norge ikke har kommet noe lengre enn for to år siden. Videre er forskning fra FN og NUPI sentrale for å beskrive dagens konflikter og hvilken tilnærming som blir brukt i av Norge i Afghanistan. Svakheten med rapportene fra NUPI er at de ikke har tatt for seg genderperspektivet i operasjoner.

For å beskrive kultur og hvordan den kan endres har jeg på grunn av manglende kilder fra Norge på dette området valgt å bruke Hofstede (1991) og *Leadership Lessons from West Point* (Crandall 2009). Disse kildene vil gjøre det vanskelig å påstå noe i forhold til kulturen i den norske hæren. Men på grunn av kildenes validitet er det mulig å se tendenser og trekke paralleller til den norske hæren.

2.4 Forforståelse

I forhold til innsamling av data i en samfunnsforskning stiller forskeren sjelden med blanke ark. Han har ofte forkunnskaper om temaet og kan ha en antagelse om hvilke funn han kommer frem til. Forforståelsen kan være med på å påvirke utvelgelsen av data som er samlet inn (Johannessen, Tufte & Christoffersen 2010:38-39). Min forforståelse kommer fra undervisning gitt ved Krigsskolen i ledelse våren 2010. Vi hadde et seminar om resolusjon 1325 med tilleggsresolusjoner. En av foredragsholderne var Louis Olsson som holdt et foredrag om studien *Operational Effectiveness and UN Resolution 1325 Practises and Lessons from Afghanistan*. Videre så skrev jeg om resolusjon 1325 og genderperspektivet på eksamen i ledelse. Gjennom denne innføringen i temaet ble jeg oppmerksom på at dette var noe nytt for meg og de fleste i mitt kull. Den 31. august deltok jeg på workshop om implementeringen av Gender og Resolusjon 1325 som nevnt tidligere i regi av Forsvarets Høgskole. Etter dette seminaret ble mine antagelser om at Forsvaret ikke hadde kommet særlig langt med å implementere resolusjon 1325 bekreftet. Mitt inntrykk var at hæren og Forsvaret som helhet hadde en lang vei å gå før det blir en full integrering av genderperspektivet hjemme og i utenlands operasjoner.

Jeg har selv vært i forsvaret siden 2003 og vært to kontingenter i Afghanistan, begge på seks måneder. Den første kontingenten var første halvår 2005 og den andre fra høsten 2006 til våren 2007. Her gikk jeg gjennom to oppsettingsperioder hvor den siste kontingenten var

OMLT brigade, 209th Corps, i Mazar-e-sharif. Resolusjon 1325 er noe jeg ikke har hørt om før vi ble introdusert for dette i undervisningen ved Krigsskolen våren 2010.

2.5 Oversikt over informanter

Steinar Gulichsen:

Steinar Gulichsen var operasjonsanalytiker i PRT XIV og fungerte i tillegg som Gender Field Adviser. Han har jobbet med langtidsplanlegging og langsiktige kostnadsberegninger ved FFI siden 2003. Vinteren 2009 deltok han på fellesoperativ modul ved stabsskolen som første forberedelse til deployering til Afghanistan. Han fikk spesifikk trening i Sverige, på resolusjon 1325 og hvordan han skulle opptre i rollen som Gender Field Adviser. Det er Gulichsens erfaringer fra PRT XIV som er relevante for min oppgave.

All referering til Gulichsen er hentet fra intervjuet gjennomført på Krigsskolen den 05.11.2010. Jeg vil omtale ham som Gulichsen gjennom resten av oppgaven.

Hanna Helene Syse:

Hanna Helene Syse har en MA fra Universitetet i Oslo og Bosten College, USA. Hun var høghskolelektor ved Krigsskolen i tidsrommet fra 1994 til 2006, innen fagene engelsk, interkulturell kommunikasjon og forhandlinger. Videre deltok hun i Forsvarsstudien 07 i faggruppen for kompetanse & personell fra juni 2006 til januar 2008. Siden januar 2008 har hun sittet som seniorrådgiver ved Forsvarsdepartementet innen kompetanse- og personellpolitikk i forsvarssektoren. Hvor hun arbeider innenfor kvinner og mangfold; kvinner, fred og sikkerhet, kultur og holdninger, samt livsfasepolitikk. Det er erfaringene Syse har hatt siden 2006 som er mest relevant for min oppgave. Hun har jobbet opp mot Sverige med resolusjon 1325.

All referering til Syse er hentet fra samtale gjennomført ved Forsvarsdepartementet den 10.11.2010. Jeg vil omtale henne som Syse gjennom resten av oppgaven.

Louise Olsson:

Louise Olsson (PhD) er forsker og prosjektleder ved Folke Bernadotte akademiet i Sverige. Olssons hovedoppgaver er gjennomføring og støtte til undersøkelser relatert til fredsoperasjoner og resolusjon 1325 (inkludert resolusjon 1820, 1888 og 1889). Videre så leder hun et internasjonalt nettverk for forskere som studerer spørsmål relatert til resolusjon 1325. Hun var også sammen med Johan Tejjpar ansvarlig for studien *Operational Effectiveness and UN Resolution 1325 Practises and Lessons from Afghanistan* fra november 2008 til februar 2009. Olsson er en meget anerkjent forsker og hennes bakgrunn innenfor genderperspektivet og resolusjon 1325 gjør henne meget relevant for min oppgave.

All referering til Olsson er hentet fra intervjuet gjennomført over telefon den 18.11.2010. Jeg vil omtale henne som Olsson gjennom resten av oppgaven.

3. Teorikapittel

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for teori som gir grunnlag for å kunne drøfte hva resolusjon 1325 vil innebære for en militær leder i forhold til konflikten i Afghanistan. Jeg vil først gå inn på endret fokus i forhold til sikkerhet og hvordan Norge forsøker å operere i Afghanistan. Deretter vil jeg beskrive resolusjon 1325 og hva hovedinnholdet av denne er. Videre vil jeg trekke frem de viktigste funnene fra studien, som ble nevnt i bakgrunnen. Dette utgjør grunnlaget for den siste delen hvor jeg redegjør for kultur og hvordan den innenfor en militær organisasjon kan endres. Hensikten med denne redegjørelsen er å danne et grunnlag for drøftingen i kapittel fire. Samtidig så gir den et bildet på hvor mye som har innvirkning på implementeringen av genderperspektivet og resolusjon 1325.

3.1 Human Security og helhetlig tilnærming

Innledningsvis i denne delen vil jeg redegjøre for konseptet *Human Security* for deretter å redegjøre for helhetlig tilnærming i forhold til dagens konflikter. I 2009 ble *UN IDEAS* (Jolly, Emmerij & Weiss 2009) gitt ut, som er en ti års forskning gjort i forhold til dagens typer konflikter og FN's rolle i disse. For å redegjøre for helhetlig tilnærming vil jeg legge frem to rapporter som sier noe om den helhetlige tilnærmingen de norske styrkene forsøker å ha i Afghanistan. Den siste rapporten belyser utfordringer mellom politisk og taktisk nivå.

”State sovereignty and the principle of nonintervention in domestic affairs were no longer seen as absolute principles. Instead, debate arose about the need to broaden the security concept to also include considerations of human security. The nature of conflict shifted from being primarily interstate to primarily intrastate. Increasingly, civilian populations appeared to be both the target and the means of warfare” (Tryggestad 2009:543)

Det norske forsvaret deltar nå i konflikter som er annerledes enn de man har vært med på før. De blir brukt på en annen måte og hensynet til den sivile delen av befolkningen har fått en større betydning. Konfliktene har gått fra å være interstatlige til intrastatlige som nevnt i sitatet fra Tryggestad, noe som betyr at den sivile befolkningen i Afghanistan i høyeste grad er berørt. I forskningen fremstilt i *UN IDEAS* (Jolly, Emmerij & Weiss 2009:163) ser vi at tidlig i det tjuetførste århundret ble ideen om *responsibility to protect* (R2P), ansvaret for å beskytte individer når deres regjering er uvillig eller ute av stand til å gjøre det, en del av

FNs mainstream (hovedretning). På bakgrunn av dette konseptet kom FN med et nytt konsept kalt *Human Security*. Fokuset skiftet fra sikkerhet for stater til mer dreining til også å omfatte individets sikkerhet. ”*Human security can be said to have two main aspects. It means, first, safety from such chronic threats as hunger disease, and repression. And second, it means protection from sudden and hurtful disruption in the pattern of daily life*” (Jolly, Emmerij & Weiss 2009:177). Etter den kalde krigen har befolkninger blitt utsatt for fjerning, tortur, voldtekt, og/eller død på bakgrunn av hvem de er mer enn hva de har gjort. Hensynet til befolkningen og individets sikkerhet, har en større betydning for utfallet av en konflikt i dag enn før. Dette fører til at det er behov for en tilnærming som inkluderer mer enn bare militære styrker. På grunn av at suksess i operasjoner er avhengig av å jobbe for og med befolkningen også.

For å lykkes i dagens operasjoner kreves i følge forsvarrets fellesoperative doktrine en helhetlig tilnærming (FFOD 2007:29). Det handler om å knytte de militære og sivile virkemidlene tettere sammen. Denne tilnærmingen inkluderer derfor alle aktører som kan ha innvirkning på konflikten både statlige og ikke-statlige. FNs forskningsrapport, *UN IDEAS*, peker blant annet på at utvikling og sikkerhet henger sammen (Jolly, Emmerij & Weiss 2009:182). Dette innebærer at man forsøker å inkludere samhandling i alle aktiviteter gjort av internasjonale og lokale aktører (Friis & Jarmyr 2008:6). Målet er å skape en bro mellom sikkerhet og utvikling, for å integrere politikk, sikkerhet, utvikling, økonomi og andre dimensjoner inn i et vidt system som kan imøtekomme alle typer konflikter (Friis & Jarmyr 2008:6). EU og NATO kaller en slik tilnærming *comprehensive approach* (de Coning, Lurås, Schia & Ulriksen 2009:9). Norges tilnærming til konflikten i Afghanistan er i følge en NUPI rapport en *whole-of-government tilnærming* (de Coning, Lurås, Schia & Ulriksen 2009). Grunnen til denne tilnærmingen er et ønske om økt effekt av den innsatsen som blir satt inn for å løse en konflikt som i Afghanistan (de Coning, Lurås, Schia & Ulriksen 2009:10). Hvor alle bidragene fra regjeringen, både sivile og militære, skal ha en felles forståelse for hvordan de sammen kan jobbe mot et felles mål i et konfliktområdet som Afghanistan. Rapporten viser at Norge mangler en strategi for å få dette til og resultatet har vært at Norges engasjement i Afghanistan har blitt karakterisert som en *ad hoc* løsning.

”*This is because there is a significant difference between a policy commitment to an integrated or comprehensive approach, and the challenge of navigating the realworld dilemmas that decision-makers face in trying to coordinate multiple independent agencies, each directed by their own mandates, governing bodies and priorities, acting under pressure*”

as a result of limited resources, limited knowledge and their own time-tables and reporting lines” (de Coning, Lurås, Schia & Ulriksen 2009:48)

Det har hittil vært et klart skille mellom militært og sivilt arbeid for den norske PRT, selv om alle er lokalisert i samme leir. Utfordringene med å innføre en *whole-of-government* tilnærming har vist seg å være forskjellen mellom det politisk engasjement og de utfordringene som faktisk er på beslutningsnivå i Afghanistan, for å koordinere alle aktørene mot et felles mål.

3.2 Resolusjon 1325

Resolusjon 1325 ligger som et grunnlagsdokument for hele denne oppgaven. Gjennom resolusjon 1325 viser FN til sin bekymring for utviklingen i dagens konflikter, som oftest går utover den sivile befolkningen. Derfor har FNs Sikkerhetsråd, enstemmig vedtatt at genderperspektivet skal gjenspeiles i alle beslutninger, programmer og mandater i freds- og utviklingsarbeid. I alt fra konfliktforebygging, konfliktløsning til fredsbygging⁶. Dette støttes av NATO's direktiv som oppmuntrer til en felles retning mot gender mainstreaming og beskyttelse av kvinner og jenter i væpnet konflikt (Bi-SCD 40-1, 2009, s 1-1).

”Expressing concern that civilians, particularly women and children, account for the vast majority of those adversely affected by armed conflict, including as refugees and internally displaced persons, and increasingly are targeted by combatants and armed elements, and recognizing the consequent impact this has on durable peace and reconciliation” (UNSCR 2000)

Den norske regjeringen har stilt krav til det norske forsvaret med bakgrunn i resolusjon 1325, gjennom handlingsplanen fra 2006. Genderperspektivet er i dag et satsingsområdet for Norge, spesielt i forhold til utenlandsoperasjoner. Under sikkerhetsrådet sin markeringen av tiårsdagen for resolusjon 1325, den 26 oktober i år, uttalte Faremo: *“Norway supports the women, peace and security agenda because we know it is the only way to sustainable peace and to free millions of women and children from the appalling suffering we see in too many current conflicts”* (Forsvarsdepartementet 2010).

⁶ Fra perm utgitt ved Workshop i regi av Forsvarets Høgskole 31. august 2010 – Bakgrunn for FNs Sikkerhetsrådsresolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet.

Anders Fogh Rasmussen forklarer i sin tale under en konferanse i København, den 29. oktober i år, om kvinners rolle i den globale sikkerheten, at NATO's tilnærming til implementeringen av resolusjon 1325 i de militære organisasjonene er fundert på de tre P'r – *prevention, protection and participation*.

"We want to prevent armed conflict from having a disproportionate impact on women and children; we want to protect women and children; and we want women to participate in all aspects of operations and at all levels of command" (Rasmussen 2010).

3.3 Operational Effectiveness and UN Resolution 1325 – Practices and Lessons from Afghanistan

"The threat against Afghan women participating in public life is steadily growing. This has resulted in a drastic decrease of Afghan women working outside the home from 2005 to 2008. To be able to address this violence it is central to understand why targeting women is important for the Taliban's objective of winning the war in Afghanistan" (Olsson & Tejjpar, 2009, s 15).

Med bakgrunn i kvinnes sikkerhetssituasjon i Afghanistan besluttet NATO å gjennomføre en analyse av hvordan resolusjon 1325 var blitt integrert i sine Provincial Reconstruction Teams (PRT). NATO så et behov for å styrke integreringen av resolusjon 1325 i Afghanistan (Olsson & Tejjpar 2009:15). Denne analysen ble ledet av Louise Olsson og Johan Tejjpar (2009:3) og varte fra september 2008 til mai 2009. Funnene i studien ble oppsummert i hvert sitt kapittel for hver PRT som ble undersøkt. Det er de funn som er gjort i den norske og den svenske PRT som er interessant for denne undersøkelsen. Her var det store forskjeller i forhold til implementeringen av et gender perspektiv i operasjonene. Den svenske PRT hadde kommet et godt stykke lengre enn den norske PRT. Mye av grunnen til dette var utdanning og integreringen av ekspertfunksjoner i avdelingen.

I bakgrunnen for oppgaven ble det nevnt tre områder som var viktige for implementeringen av resolusjon 1325, disse var en helhetlig tilnærming, lederskapet og ekspertfunksjoner. Funnene i rapporten gjort på den norske PRT kom det frem at avdelingen hadde liten eller ingen kunnskaper om resolusjon 1325. Dette begrunnes i å være på grunn av mangelfull utdanning. I tillegg var det kun syv prosent kvinner i PRTn. Ledelsen vurderte ikke genderperspektivet i sin planlegging eller forberedelse til operasjoner. Resultatet var at det

førte til at operasjonene ble sett på som gender nøytrale. I og med at ekspertfunksjoner er helt fraværende i den Norske PRT (Andreassen, Holan & Skotnes 2009:95-96).

Funnene i den svenske PRTn på de samme områdene viser at det her har skjedd en implementering. Det var generelt god kunnskap om resolusjon 1325 i avdelingen på grunn av obligatorisk utdanning før deployering. Den svenske PRTn hadde en representasjon på ti prosent kvinner. Lederskapet hos de svenske styrkene hadde fokus på genderperspektivet og jobbet aktivt med å nå ut til kvinner i sitt ansvars område. I forhold til ekspertfunksjoner hadde den svenske PRTn ansatt en Gender Field Adviser som var en del av ledelsesgruppen. Samt at det var etablert et nettverk av Gender Focal Points på det lavere nivået som hadde mottatt ekstra utdanning om resolusjon 1325 (Olsson & Tejjpar 2009:112-113).

3.4 Kulturen i Hæren og endring av denne

Resolusjon 1325 og dagens konflikter må sees i sammenheng med hvordan den militære kulturen er og hvordan genderperspektivet kan implementeres. Det er naturlig å tro at det er dreier seg om å endre tanksett og kultur. Jeg vil først redegjøre for grunnleggende teori innenfor kultur ved å bruke Hofstede. Deretter vil jeg redegjøre for en lærebok fra West Point som omhandler kultur i organisasjoner og spesielt militære organisasjoner, *Leadership Lessons from West Point*.

I forhold til implementeringen av resolusjon 1325 vil det være naturlig å se på kulturen i den norske hæren. Da vil Hofstede være en relevant forfatter å bruke, på grunn av hans anerkjennelse innenfor forskning på kultur. Hofstede (1991:4) hevder at kultur er noe vi mennesker lærer. Det skjer gjennom våre sosiale omgivelser fra oppveksten og gjennom hele livet. Ens kultur påvirker hvordan man tenker, føler og handler. Hofstede sier at kulturen er et kollektivt fenomen og det skjer en kollektiv programmering av sinnet som fører til en felles kultur i en kategori eller gruppe mennesker. På grunn av at kulturen er noe en lærer gjennom ens sosiale omgivelser har Hofstede trukket ut noen områder som påvirker vår kultur. To av disse områdene er helter og verdier (Hofstede 1991:7). Helter fungerer som rollemodeller for andre medlemmer i en gruppe og viser hva som er aksepterte handlinger. Helter er ifølge Hofstede en del av den praktiserte kulturen, mens verdiene derimot ligger dypere og er vanskeligst å observere fra utsiden. ”*The core of culture (....) is formed by*

values” (Hofstede 1991:8). Verdier blir definert av Hofstede (1991:8): ”*Values are broad tendencies to prefer certain states of affairs over others.*”

Endring av kultur i organisasjoner og spesielt kultur i forsvaret blir beskrevet i *Leadership Lessons from West Point* (Crandall 2007). Flere forfattere har bidratt i denne utgivelsen. Den omhandler blant annet organisasjons kultur og på hvilken måte det kan innføres nye verdier. Verdier er som nevnt i avsnittet over, kjernen i en kultur. Organisasjoner må ha et klart sett med grunnleggende verdier som er i overensstemmelse med formålet for den og for å skape felles verdier blant de ansatte kreves det en sterk oppfølging fra lederne (Daniels 2007:86-87). Her er det mulig å trekke paralleller til den norske hæren og dens organisasjon. For å endre på verdiene i en organisasjon er det tre områder som bør trekkes frem fra *Leadership Lessons from West Point*. For det første er lederskapet helt essensielt for å kunne påvirke en kultur. Det kreves et engasjement og kontinuerlig oppfølging fra lederne i en organisasjon hvis det ønskes en utvikling av verdiene i organisasjonen. ”... *leaders are responsible for creating the policies, mission statements, and values that provide guidance to each member of the organization*” (Tuite 2007:296). Videre så er ledere på høyt nivå avhengig av sine ledere på lavere nivå. Det er de som må operasjonalisere føringer gitt fra overordnet nivå til praksis (Tuite 2007:296) og være rollemodeller for soldatene (Daniels 2007:87). Grunnen for å endre verdier er å skape en endring som fører til økt effektivitet og bedre oppdragsløsingen (Hajjar & Ender 2007:326).

Oppsummering

Implementeringen av genderperspektivet og resolusjon 1325 vil medføre en endring av den norske hærens kultur og holdninger. Konfliktene har gått fra å være interstatlige til å bli intrastatlige. Denne endringen har ført med seg et nytt sikkerhetsbilde, nemlig individets sikkerhet. Noe som har blitt styrket gjennom FNs *human security* konsept. Det gjøres et forsøk på å ha en felles strategi for den militære og sivile delen av PRT, men dette har til nå ikke gitt resultater og derfor beskrives de norske styrkenes innsats som *ad hoc* løsninger. Resolusjon 1325 ble innført på bakgrunn av ny kunnskap om sikkerhetsbildet, og alle parter i Afghanistan skal integrere et genderperspektiv i sitt arbeid med å løse oppdraget. Fra november 2008 til mai 2009 ble det gjennomført en studie av blant annet norsk og svensk PRT i Afghanistan og deres implementering av resolusjon 1325. Studien avdekket for den

norske PRT en hel del områder der Norge ikke har hatt suksess med å integrere genderperspektivet i sine operasjoner. Lederskapet blir trukket frem som avgjørende for å endre kulturen innenfor en militær organisasjon.

4. Drøfting

Innledning

Jeg ønsker å drøfte innhentet data opp mot hva genderperspektivet og resolusjon 1325 vil innebære for en troppsjef i den norske hæren. Jeg vil først se på utdanningen. Deretter vil jeg se på om forsvaret er mottakelig for en endring. Videre vil det være interessant å se hvordan forholdet mellom eksperten, *Gender Field Adviser*, og lederen er i forhold til temaet. Til slutt vil jeg drøfte genderperspektivet sett opp mot en helhetlig tilnærming. I hele drøftingen vil jeg forsøke å sammenligne måten det norske forsvaret har implementert resolusjon 1325 opp mot det Svenske forsvarets fremgangsmåte. Dette fordi Sverige har kommet et godt stykke lengre med å implementere resolusjon 1325 i sin virksomhet. Til sammen vil dette kunne gi svar på i hvilken grad den norske hæren har implementert genderperspektivet og resolusjon 1325 og hva det innebærer for en militær leder.

4.1 Utdanning

Bli det gjennomført tilstrekkelig utdanning om genderperspektivet?

Forsvarets Pedagogiske Grunnsyn hevder at læring er en interaktiv prosess som består i å tolke, integrere og tilpasse ny viten inn i den kunnskap man allerede har (Torgersen & Berg 2006:21). Hæren blir målt etter praktiske resultater, derfor vil det være naturlig å tro at praktisk tilnærming er like viktig som teori. ”*Bindeleddet mellom teori og praksis er refleksjon, diskusjon, veiledning og tilbakemelding*” (Torgersen & Berg 2006:23). Ansvarlige for utdanningen av de norske styrkene har dermed en viktig oppgave, i å forberede styrkene til å deployere ut.

Ved drøfting av om tilstrekkelig utdanning blir gjennomført er hovedfunnene fra studien interessante. Det kom her frem at norsk PRT XII hadde lav kunnskap om resolusjon 1325 på grunn av manglende utdanning (Olsson & Tejjpar 2009:96). Videre presiseres det i studien at utdanning og trening er viktig for å kunne integrere et genderperspektiv hos militært

personell i Afghanistan (Olsson & Tejjpar 2009:122). Dette støttes også av NATOs direktiv om integreringen av genderperspektivet og resolusjon 1325 (Bi-SCD 40-1 2009:1-4).

I forhold til den norske hæren i dag så påpeker Gulichsen at de norske styrkene i PRT XIV fikk for lite utdanning i forhold til resolusjon 1325. Samtidig mener han at den treningen som gjennomføres er for dårlig. Under oppsettingsperioden for PRT XIV ble det kun gitt teoretisk undervisning. I tillegg var det en vesentlig svakhet med kun mannlige markører i den største øvelsen, øvelse Faryab, der styrkene får prøve seg i en oppsettingsperiode på scenarier de kan møte i Afghanistan. Mangelen av kvinnelig deltakelse mente han bidro til at det ikke ble fokusert på et genderperspektiv. Videre sier han at det ved bruk av kvinnelige markører ville gitt større mulighet til å trene i forhold til et genderperspektiv. Ut fra hva Gulichsen sier her synes det klart at det ikke har skjedd noen utvikling i retning av genderperspektivet for den norske hæren på utdanningssiden mellom PRT XII og PRT XIV.

Det Svenske forsvaret har hatt en annen tilnærming til utdanningen. I intervjuet påpeker Olsson at en praktisk tilnærming i forbindelse med utdanningen, er avgjørende for integrering av genderperspektivet. Hun fremhever at i det svenske forsvaret har mannskapene fått økt kunnskap og engasjement for å ivareta genderperspektivet, gjennom praktisk trening. Ved å gjøre mer praktisk rettet utdanning, ble effektiviteten bedret på operasjoner i forhold til resolusjon 1325. Sverige la også vekt på å gi utdanning til alle ledd i hele avdelingen som skulle reise ut.

I følge Olsson har Sverige lagt vekt på å utdanne *Gender Focal Points*. Disse ble gitt en treningspakke gjennom et *Gender Coaching Program Gender Force*, som i dag er et viktig program for at ledere skal forstå helheten med genderperspektivet. Deretter var disse med og bidro til utdanning for resten av styrken. Det ble også etablert et rapporteringssystem der underavdelingene rapporterte tilbake til *Gender Adviseren*, ledelsen, om hva som hadde blitt gjort og hvor man sto. På den måten kunne ledelsen sette inn riktige tiltak på rett sted. Det ble leid inn personer fra et gender miljø for å drive utdanning på mangelfulle områder. Studien fremhevet også at det var etablert høy kunnskap om genderperspektivet for FS16 i rapporten for den Svenske PRT i perioden (november) 2008 til (april) 2009 (Olsson & Tejjpar 2009:104).

Utdanningsansvaret ligger etter min mening først og fremst hos ledelsen i hæren. Syse påpeker i intervjuet at oppdraget er gitt og at ansvaret ligger hos sjefene som sitter nærmest

operasjonene. I henhold til regjeringens handlingsplan skal genderperspektivet integreres i alle øvingsscenarier for internasjonale oppdrag samtidig som forsvaret skal innarbeide et genderperspektiv i planleggingen av all internasjonal virksomhet (Utenriksdepartementet 2006:6). Disse føringene fra regjeringens handlingsplan ser ikke ut til å bli satt tilstrekkelig ut i praksis for de styrkene som trenes i en oppsettingsperiode. Syse på sin side hevder i intervjuet at genderperspektivet må gis et operativt språk. Hun mener at de føringene som gis til underavdelingene ofte blir utydelige, og at man derfor ikke når målene i regjeringens handlingsplan.

Delkonklusjon

Min oppfatning er at Norge bør se mer på hva Sverige gjør og legge mer vekt på praktisk trening for at de militære styrkene skal forstå hvordan genderperspektivet skal brukes i operasjoner. Dette kan gjøres gjennom bruk av både mannlige og kvinnelige markører i forskjellige scenarier. Videre vil utdanning av *Gender Focal Points* øke kunnskapen også på det laveste nivå. Man sikrer kompetanse slik at utdanning også kan drives innenfor egen avdeling. Det er til syvende og sist troppsjefen som utdanner og følger opp sine soldater til daglig. Dette betinger at ledelsen må gjøre de riktige prioriteringene, med hensyn til utdanning og trening av de norske styrkene. Hæren vil ikke etter hva jeg forstår oppnå integrering av et genderperspektiv i operasjoner uten at avdelingene mottar tilstrekkelig trening.

4.2 Endring av kultur

Er den norske hæren mottakelig for endring i forhold til resolusjon 1325?

I teorikapittel 3.4 fokuserte jeg på at det var naturlig å tro at det var snakk om å endre tankesett og kultur for å implementere resolusjon 1325 i den norske hæren. Denne delen belyste lederskapets rolle når en kultur skal endres. Videre gir resolusjon 1325 klare føringer på at det skal være en økt representasjon og deltakelse av kvinner i militære organisasjoner. Slik det har vært frem til nå, har ikke kvinner vært en naturlig del av de operative avdelingene i hæren. Endring kan også sees opp mot hva FFOD mener er kjernen i den

militære profesjonen. ”Kjernen i den militære profesjonen er gjennomføring av operasjoner. Det innebærer at de verdiene og holdninger som kreves for å gjennomføre operasjoner også skal prege vår daglige virksomhet” (FFOD 2007:157).

Flertallet av forfatterne i *Leadership Lessons from West Point* påpeker at lederskapet er den viktigste faktoren for å gjøre en endring av kulturen i en organisasjon. Dette skyldes at det som skjer på toppen har betydning for hele organisasjonen (Crandall 2009:xxv). I forhold til integreringen av genderperspektivet så er man ut fra hva informantene vektla i intervjuene, avhengig av et lederskap som går foran og viser vei. Lederne må vise at de tar resolusjon 1325 på alvor gjennom handling. For som det viste seg på seminaret ved Forsvarets Høgskole, den 31.august, foreligger det ingen konkrete planer eller føringer fra den norske ledelsen i hæren på hvordan resolusjon 1325 skal integreres. Ledere må gå foran som gode rollemodeller for resten av organisasjonen og spesielt ovenfor sine underordnede (Daniels 2007:87). I følge FFOD 07 skal lederne gjennom sine holdninger og handlinger inspirere alle andre til å leve opp til forsvarets idealer (FFOD 2007:162). Derfor vil det slik jeg ser det være viktig for ledelsen i hæren å komme med klare føringer til lederne på lavere nivå om hvilke verdier og holdninger som skal til for å implementere genderperspektivet.

Sverige har gjennomført mye av det som ble nevnt i avsnittet over. Olsson presiserer i intervjuet at innføringen av resolusjon 1325 i Sverige ble møtt med stor motstand i begynnelsen. Videre påpekte hun viktigheten med at de fikk med lederskapet tidlig, som igjen påvirket organisasjonen lengre ned. Hun hevdet at det må være en topp til bunn tankegang, slik at genderperspektivet blir institusjonalisert. Det vil ikke være naturlig for en troppsjef eller soldat, å tenke genderperspektiv i sin oppdragsløsning dersom fokusområdet ikke tydeliggjøres gjennom hele organisasjonen. Gulichsen på sin side påpekte at for å få til en implementering må holdningene gjennomsyre hele organisasjonen. Oppfattelsen av hvilken betydning genderperspektivet har for virksomheten vil etter min mening være avhengig av hvilke signaler som blir gitt fra høyere nivå.

”En krigerrolle som nesten utelukkende er konstruert i lys av et maskulint bilde og i en sterkt mannsdominert organisasjon, kan være et hinder for integrasjon av kvinner i militæret” (Edström, Lunde & Matlary 2009:275).

Som nevnt tidligere gir resolusjon 1325 klare føringer om et behov for økt representasjon av kvinner i militære organisasjoner, dette trekkes også frem av Gulichsen og Syse som et viktig prioriteringsområdet. Derfor kan det hevdes at det bør tilstrebes å gjøre endring i

holdningene til personellet i hæren, i forhold til å akseptere behovet for flere kvinner. Gulichsen påpeker at den norske hærens mannsdominerte miljø, gjør at kvinner må være hardhudet for å skaffe seg innpass. Han hevder videre at mye av implementeringen går på holdninger og kulturforståelse. I første omgang i egen organisasjon, men også i det landet man opererer i. Han påpeker at grunnen til at genderperspektivet ønskes innført, er at det gir en bedre militær effektivitet og raskere måloppnåelse. Derfor må hæren ifølge Gulichsen skaffe til veie de rette virkemidlene for å lykkes, gjennom å få flere kvinner i operative stillinger. Syse er i hovedsak enig i dette. Hun presiserer at flere kvinner i den norske hæren er et viktig middel for å nå et mål og at dette er et av mange midler for å løse oppdrag i blant annet Afghanistan.

For en militær organisasjon vil det å verdsette mangfoldet i egen organisasjon være en styrkemultiplikator og dermed øke sjansene for å løse oppdraget (Hajjar & Ender 2007:324). Det kan sies at en militær leder har bedre mulighet til å skaffe seg større handlefrihet gjennom en bedre situasjonsforståelse på oppdrag i Afghanistan, dersom det er flere kvinner i avdelingen. Dette vil føre til at bedre beslutninger tas, noe som Gulichsen hevder genderperspektivet vil gi. Han påpeker at det hele må sees i en sammenheng, for å nå ut til den "svake" parten i en konflikt, som i dag ofte er kvinner og barn.

Delkonklusjon

Det er ut fra funnene i denne delen mulig å si at den norske hæren er mottakelig for endring, men det virker som det kreves en nødvendig holdningsendring for alle ledd i den norske hæren. Både fra topp til bunn i organisasjonen. Ledernes rolle ble uttrykt av Olsson som avgjørende for det arbeidet som har blitt gjort i Sverige. Det er lederne som er rollemodeller i organisasjonen og kan skape en endring. De bør vise holdninger som aksepterer flere kvinner i operative stillinger for å få en større effekt med genderperspektivet under operasjoner i Afghanistan.

4.3 *Gender Field Adviser*

Hvilken betydning har en Gender Field Adviser i forhold til en militære leder?

I teorikapittel 3.3 ble hovedfunnene fra norsk PRT XII presentert, ett av disse var at det ikke var tilsatt en *Gender Field Adviser* i det norske styrkebidraget. Gulichsen skulle fylle denne rollen i PRT XIV, likevel brukte han mindre enn ti prosent av tiden sin *Gender Field Adviser*. Sammenlignet med Sverige, har de siden 2008 hatt en person i hundre prosent stilling for denne funksjonen. Det kan da stilles spørsmål til det norske forsvaret hvorfor de ikke har en *Gender Field Adviser* i hundre prosent stilling i sin PRT. Spesielt fordi denne funksjonen, ut fra dokumenter og informanter brukt i denne undersøkelsen, er viktig for å sikre integreringen av et genderperspektiv i militære operasjoner.

For å beskrive hva en slik funksjon skal bidra med, så skal det gås inn på noen viktige områder fra studien (Olsson & Tejppar 2009:107). *Gender Field Adviser* tar ikke beslutninger, men er først og fremst en rådgivende ekspertfunksjon. Jeg forstår det slik at en *Gender Field Adviser* er ment som en rådgivende funksjon i utarbeidelse av SOPr. Funksjonen bidrar til analyse og planarbeid. Videre deltar vedkommende i oppdrag som en ressurs opp mot lokalbefolkningen og da spesielt i forhold til kvinner.

Gulichsen påpeker i intervjuet viktigheten med at denne funksjonen må være en del av organisasjonen. Han ser på arbeidet til *Gender Field Adviseren* som et todelt arbeid, på den ene siden er det en stabsressurs og på den andre siden en operativ ressurs. Syse på sin side påpekte i intervjuet at det i Sverige stilles en del krav til personene som skal bekle *Gender Field Adviser* rollen. Dette er en fulltids stilling med en militær funksjon, derfor må den personen ha operativ kompetanse. En *Gender Field Adviser* skal være i stand til å delta på operasjoner ved den operative delen av PRTn. Her vil det slik jeg forstår det være et behov for at den norske hæren rekrutterer en operativ person inn i rollen som *Gender Field Adviser*.

Olsson på sin side påpekte at det å få inn nøkkelpersoner i prosessen er avgjørende for integreringen av resolusjon 1325 i forsvaret. Nøkkelpersoner er både lederne og *Gender Field Adviser*. Olsson påpekte at lederne må fronte integreringen støttet av en *Gender Field Adviser*. På den måten får det en helt annen legitimitet. Ut fra hva Olsson har vektlagt i intervjuet forstår jeg det slik at arbeidet med implementeringen blir smidigere dersom det

rekrutteres en *Gender Field Adviser* fra egen avdeling. I hovedsak er Gulichsen enig med Olsson på dette området. Han uttrykker i intervjuet at det ikke er implementering å tvinge stillingen på en sivil person som i utgangspunktet bekler en annen stilling.

Delkonklusjon

Det første og viktigste funnet i denne delen er etter det jeg oppfattet, at norsk PRT fortsatt mangler en egen stillingshjemmel for en *Gender Field Adviser* i sitt styrkebidrag. Alle informantene påpekte at det er et behov for en fulltids rådgiverfunksjon både hjemme i Norge og i Afghanistan for å ta hensyn til genderperspektivet. Militære ledere har behov for en *Gender Field Adviser* å støtte seg på, for å kunne ta riktige beslutninger som også ivaretar genderperspektivet i Afghanistan. *Gender Field Adviser* må ha operativ kompetanse for å i større grad kunne delta i operasjoner med styrkebidraget i Afghanistan.

4.4 Fokus i kompanirammen

Hvordan kan en avdeling innenfor kompanirammen få fokus mot genderperspektivet?

Det er i praksis lederne på det laveste nivå i en organisasjon som operasjonaliserer føringer gitt fra høyere nivå (Tuite 2007:296). På bakgrunn av dette vil denne delen belyse områder en militær leder på kompaninivå kan fokusere på i forhold til integreringen av et genderperspektiv. Teorikapittel 3.4 belyste at organisasjoner må ha et klart sett med grunnleggende verdier som er i overensstemmelse med formålet for den, og genderperspektivet bør være en del av den norske hærens verdier (Daniels 2007:86). Da den norske hæren ikke har tilsatt tilstrekkelig antall kvinner, bør hæren først og fremst tilstrebe å ha generell fokus på hvordan genderperspektivet skal bli brukt og hva det innebærer i operasjoner. Som kapittel 4.1 belyste bør det opprettes *Gender Focal Points* innenfor kompaniene ved å sende troppsjefer og lavere befal på kurs. Disse vil da videre være i stand til å formidle kunnskapen for egne soldater. Olsson på sin side sier i intervjuet at utdanningen må være med på å øke forståelsen og gi et engasjement, ikke å få folk til å vende seg bort fra temaet.

Et annet området er forholdet til holdninger. Daniels (2007:87) presiserer at lederne må gå foran som gode rollemodeller. Gulichsen poengterer i intervjuet at det er troppsjefen som må sette klare grenser for hvilke holdninger som er akseptert og ikke. Gender er i følge Gulichsen et tema det i dag blir fleipet med. Til et vist nivå er det ikke et problem at folk gjør det, men det er et lederansvar å sette ned foten når noen går for langt. Dette handler om kontinuerlig holdningsskapende arbeid. Slik jeg forstår det er det et behov for at lederne på øverste nivå må vise hva som er akseptable holdninger. Først da kan det forventes at troppsjefen gjør noe på sitt nivå.

Det vil være viktig for et kompani å se konkret på genderperspektivet opp mot konflikten i Afghanistan. På dette området uttrykker Olsson i intervjuet at en avdeling innenfor kompanirammen må tenke på hva fokuset er før man reiser ut og hvilke oppgaver det er som skal løses. I dette mener hun at styrkene må se på hvem som kommer til å befinne seg i operasjonsområde. Her er det viktigste hvordan menn og kvinners situasjon er, hvem som skal gjøre hva og hvem som har ansvaret. Olsson sier videre at analysen av oppdraget må inneholde et genderperspektiv. Det var spesielt to eksempler hun brukte for å belyse viktigheten med et slikt fokus dersom lokale kvinner også anses å være en del av fienden. På den ene siden er det å undersøke om fienden benytter selvmordsbombere, og om dette også kan være kvinner. En artikkel i *Small Wars Journal* advarer om at kvinnelige selvmordsbombere er den nye trusselen i Afghanistan (Dearing 2010). Et annet området er om lokale kvinner deltar i sabotasjer og spørsmålet om vi som vestlige militære kan levere de anholdte til de lokale sikkerhetsstyrkene. Det vil være en rekke slike tilsvarende utfordringer for de norske styrkene i Afghanistan. I forhold til genderperspektivet, bør slike hensyn som nevnt over legges inn som et viktig tema i øvingssenarioer før deployering.

Delkonklusjon

Innenfor kompanirammen er det tre områder denne delen belyser som gjør at man kan få et økt fokus på genderperspektivet. Det første er at man ved å skolere eget befall vil gjøre at utdanning videre kan skje i egen avdeling. For det andre er det et lederansvar å kontinuerlig jobbe med holdninger. Det siste området er at man ved å analysere oppdraget i Afghanistan også i forhold til et genderperspektiv, kan komme opp med viktige momenter som kan dras med inn i øvingssenarioer før deployering.

4.5 Helhetlig tilnærming

Er det en sammenheng mellom et genderperspektiv og helhetlig tilnærming?

Norges helhetlige tilnærming, *whole-of-government*, i Afghanistan ble beskrevet å være en *ad hoc* løsning i teorikapittel 3.1 og videre at norske styrker ikke har nådd sine mål i forhold til en slik tilnærming. For å koordinere alle aktørene mot et felles mål i Afghanistan, må det politiske engasjementet gjenspeiles i de beslutninger som blir tatt av de operative enhetene (de Coning, Lurås, Schia & Ulriksen 2009:48). Gulichsen påpeker i intervjuet at det til nå fra norsk side har vært en ubalanse mellom det politisk strategiske ståstedet og det som skjer på bakken i Afghanistan. Noe som har ført til at politikere tror det gjøres mer i forhold til genderperspektivet i den norske PRT enn hva realiteten tilsier. Sverige kommer bedre ut i forhold til *whole-of-government* tilnærming i rapporten fra NUPI (de Coning, Lurås, Schia & Ulriksen 2009:15). Studien viser også at Sverige har lyktes i større grad med integreringen av et genderperspektiv (Olsson & Tejjpar 2009:112-113).

Proposisjon 1 S gir uttrykk for at det ønskes et økt fokus på å nå ut til hele befolkningen i operasjonsområde. Dette vil igjen gi en effekt i form av bedre situasjonsforståelse, aksept, styrkebeskyttelse, beskyttelse av menneskerettigheter og bedre ivaretagelse av samfunnsutviklingen i Afghanistan. Med tanke på en helhetlig militær og sivil innsats i Afghanistan må Norge styrke arbeidet med å implementere *Resolusjon 1325*. Det skal gjennomføres både nasjonalt og internasjonalt. (Prop. 1 S 2009-2010:95).

Syse forklarer i intervjuet at helhetlig tilnærming er en lendeorientering som omfatter sosial, økonomisk, politisk og religiøs/kulturell forståelse. Alt dette legger grunnlaget for de oppgavene PRTn skal løse og genderperspektivet er en del av dette. Videre påpeker Syse at gender som tema aktualiserer det å tenke både militært og sivilt fordi du tenker *human security*. Bringer du inn *human security* så bringer du inn en bredere sikkerhetsforståelse. Dette er også i samsvar med *UN IDEAS* (Jolly, Emmerij & Weiss 2009) som gjennom sine undersøkelser fremhever at det i dagens konflikter handler mer om individets sikkerhet enn statenes suverenitet. Det blir hevdet at man gjennom å oppnå tillit fra befolkningen har mulighet for å oppnå suksess i en konflikt som Afghanistan. Her kommer broen mellom sikkerhet og utvikling inn, som nevnt i teorikapittel 3.1 (Friis & Jarmyr 2008:6).

Gulichsen poengterer i intervjuet at det i en helhetlig tilnærming er viktig med et genderperspektiv, men at det er den sivile delen av PRTn som skal ta seg av og bedre levekårene til befolkningen. Noe av problemet med den norske PRT, som blir vektlagt av Syse i intervjuet, er dagens klare skille mellom sivil og militær del. Som Syse presiserer, er den militære delen av PRT på bakken og må derfor gjøre mye av den sivile jobben. Olsson på sin side uttrykker i sitt intervju at de militære styrkene bør ha et genderperspektiv i sine operasjoner i forhold til helhetlig tilnærming. Da seksti prosent av befolkningen i de fleste konfliktområder er under atten år, hvis man da unnlater å inkludere kvinnene, er det i praksis kun tjue prosent av befolkningen det rettes operasjoner mot. Ser man dette opp mot funnene gjort for norsk PRT XII, der gender nøytrale operasjoner blir påpekt (Olsson & Tejjpar 2009:96). Så viser funnene at bare en liten del av befolkningen i Faryab inkluderes i tilnærmingen.

Delkonklusjon

Ut fra funnene i denne drøftingen blir det belyst at Norge kommer dårlig ut i forhold til en helhetlig tilnærming og integreringen av et genderperspektiv. Genderperspektivet er en del av en slik tilnærming, derfor kan det synes å være en sammenheng med hvorfor Norge ikke har klart å få inn et genderperspektiv på grunn av manglende suksess med sin tilnærming til konflikten. I og med at sikkerhet og utvikling for hele befolkningen ansees som viktige virkemiddel for å skape utvikling i Afghansistan, forstår jeg det slik at implementeringen av genderperspektivet er av betydning for Afghanistans fremtid.

5. Konklusjon

5.1 Oppsummering og konklusjon

Utgangspunktet for denne oppgaven var å se i hvilken grad den norske hæren har implementert genderperspektivet og resolusjon 1325 og hva innebærer dette for en militær leder. Jeg har forsøkt å belyse hva dette har og si for meg som troppsjef i fremtiden, både her hjemme og i Afghanistan. Jeg så behovet for å sammenligne det arbeidet som har blitt gjort i Sverige opp mot Norges arbeid grunnet funn i studien til Olsson og Tejppar (2009). Studien ga uttrykk for mangelfull implementering for norsk PRT XII sin del. Det ble brukt både dokumenter og intervju for å utrede problemstillingen. Ved å se på det Sverige har gjort så kan det være riktig å anta at Norge vil følge etter. Genderperspektivet er et område det fra regjeringens side satses på i dag. Derfor vil dette komme mer og mer inn i hverdagen og i fremtiden være en del av tankesettet til ledere på alle nivå den norske hæren.

Det kommer ganske tydelig frem av denne undersøkelsen at den norske hæren ikke har kommet særlig langt med å implementere et genderperspektiv og resolusjon 1325.

Undersøkelsen har påvist at den norske hærens mangel på ekspertfunksjoner i forhold til et genderperspektiv har ført til liten fremgang de siste to årene. Militære ledere har behov for en *Gender Field Adviser* å støtte seg på. Denne rådgiverfunksjonen er avgjørende for at de norske styrkene i fremtiden kan ta mer riktige beslutninger, som også ivaretar genderperspektivet i Afghanistan.

Denne undersøkelsen har, i tillegg til ekspertfunksjonene, påvist tre områder som har innvirkning for implementeringen på et kompaninivå. Det første er nødvendigheten av tilstrekkelig og praktisk trening for avdelingene, videre er motiverte og inspirerende ledere trukket frem som nøkkelpersoner for å skape nødvendig holdningsendring. For det er lederne i den norske hæren som sitter med hovedansvaret for implementeringen. Sist men ikke minst viser undersøkelsen viktigheten med flere kvinner inn i operative stillinger, noe som øker effekten med genderperspektivet for operasjoner i Afghanistan.

Lærdommen av denne oppgaven er at det er mange områder som spiller inn for å integrere en ny måte å tenke på i forhold til dagens konflikter. Resultatet av denne undersøkelsen viser

at Norge ikke har klart å få dette til per i dag. I og med at sikkerhet og utvikling henger sammen, ville det vært interessant å se i hvor stor grad sikkerhetssituasjonen i et konfliktområdet påvirker implementeringen av genderperspektivet hos den norske hæren.

Kildeliste

- Andreassen, Birgith, Synne Holan & Bjørg Skotnes (2009). The Norwegian PRT in Meymaneh I: Olsson, Louise & Johan Tejpar (2009). *Operational Effectiveness and UN resolution 1325 – Practices and Lessons from Afghanistan*. Stockholm.
- Bi-SC Directive 40-1 (2009). *Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective in the NATO Command Structure including Measures for Protection during armed conflict*. NATO Unclassified
- de Coning, Cedric, Helge Lurås, Niels Nagelhus Schia & Ståle Ulriksen (2009). *Norway's Whole-of-Government Approach and its EnGender Adviserment with Afghanistan*. Oslo: NUPI
- Crandall, Doug (2007). *Leadership Lessons from West Point*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Daniels, Chip (2007). Developing Organizational Values in Others I: Crandall, Doug (2007). *Leadership Lessons from West Point*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dearing, Matthew P (2010). *Female Suicide Bombers The New Threat in Afghanistan*. I: Small Wars Journal URL: <http://smallwarsjournal.com/blog/2010/07/female-suicide-bombers-the-new/> (sitert 15. desember 2010).
- Edström, Håkan, Nils Terje Lunde & Janne Haaland Matlary (2009). *Krigerkultur i en fredsnasjon*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- FFOD (2007). *Forsvarets Fellesoperative Doktrine*. Oslo: Forsvarsstaben. 1. opplag.
- Forsvarsdepartementet (2010). *Flere kvinnelige offiserer og soldater i FN-operasjoner*. Forsvarsdepartementet URL: http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/aktuelt/taler_artikler/ministeren/taler-og-artikler-av-forsvarsminister-gr/2010/norge-vil-oke-antallet-kvinnelige-offise.html?id=622063 (sitert 20. desember 2010).
- Friis, Karsten & Pia Jarmyr (2008). *Comprehensive Approach – Challenges and opportunities in complex crisis management*. Security in Practice no. 11. Oslo: NUPI report.

-
- Hajjar, Remi & Morten G. Ender (2007). *Harnessing the Power of Culture and Diversity for OrGender Advisernizational Performance I: Crandall, Doug (2007). Leadership Lessons from West Point.* San Francisco: Jossey-Bass. Side 313-337.
- Hannah, Sean T. (2007). *The Authentic High-Impact Leader. I: Crandall, Doug (2007). Leadership Lessons from West Point.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Hofstede, Geert (1991). *Cultures and OrGender Advisernizations – Software of the Mind.* McGraw-Hill International (UK) Limited. "
- Jacobsen, Dag Ingvar (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? – Innføring i samfunnsvitenskapelig metode.* Kristiansand: Høyskoleforlaget AS – Norwegian Academic Press. 2. utgave.
- Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte & Line Christoffersen (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode.* Oslo: Abstrakt forlag AS. 4. utgave.
- Jolly, Richard, Louis Emmerij & Thomas G. Weiss (2009). *UN Ideas That Changed the World.* United Nations Intellectual History Project. Bloomington IN: Indiana University Press
- Olsson, Louise & Johan Tejpar (2009). *Operational Effectiveness and UN resolution 1325 – Practices and Lessons from Afghanistan.* Stockholm
- Prop. 1 S (2009-2010). *Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak) For budsjettåret 2010.* Oslo: Det kongelige Forsvarsdepartement.
- Rasmussen, Anders Fogh (2010). *Speech by NATO Secretary General Anders Fogh Rasmussen at the Conference on the Role of Women in Global Security, Copenhagen. 29. October 2010.*
http://www.nato.int/cps/en/natolive/opinions_67602.htm
- Swedish Armed Forces Headquarters. *GENDER & OPERATIONAL EFFECT – The Gender Field Advisor function in the Swedish Armed Forces.* Stockholm.
- Torgersen, Glenn-Egil & Johan Bergh (2006). *Forsvarets Pedagogiske Grunnsyn – Med fokus på læring.* Oslo: Forsvarets skolesenter. 1. utgave.

Tryggestad, Torunn L. (2009). *Trick or Treat? The UN and the implementation of Security Council Resloution 1325 on Women, Peace, and Security*. Global Governance 15, 2009, side 539-557.

Tuite, James (2007). Leading at the business end of policy I: Crandall, Doug (2007). *Leadership Lessons from West Point*. San Francisco: Jossey-Bass. Side 296-312.

UNSCR (2000). *United Nations Security Council – Resolution 1325*. URL:
http://www.un.org/events/res_1325e.pdf

United Nations (2010). *Integrating a gender perspective into the work of the United Nations military in peacekeeping operations*. Department of Peacekeeping Operations and Department of Field Support.

Utenriksdepartementet (2006). *Regjeringens handlingsplan for gjennomføring av FNs Sikkerhetsråds resolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet*. Oslo: Utenriksdepartementet. Publikasjonskode: E-799 B.

Vedlegg

Vedlegg A Workshop Forsvarets Høgskole

Vedlegg B Konferanse Nobel Institutet (10-års jubileum resolusjon 1325)

Vedlegg C Intervjuguide Gulichsen

Vedlegg D Intervjuguide Olsson

Vedlegg E Agenda møte med Syse

Vedlegg A Workshop Forsvarets Høgskole

Vedlegg B Konferanse Nobel Institutet

Vedlegg C **Intervjuguide Gulichsen**

Informant:

- Steinar Gulichsen: Norsk PRT Gender Advisor i PRT XIV.
- Fredag 05.11.2010

Faktaspørsmål:

1. Jeg vil først innlede dette intervjuet med at du beskriver din bakgrunn, hva har du gjort frem til nå og hvilken stilling sitter du i nå?
2. Hvordan fikk du stillingen som Gender Advisor i PRT XIV? Spesiell kompetanse?

Introduksjonsspørsmål:

1. Hva legger du i begrepene gender og gender perspektiv?

Overgangsspørsmål:

1. I din stilling som gender advisor, hvordan følte du at resolusjon og det fokuset den medfører ble mottatt av PRT ledelsen?
2. Hadde dere spesifikk trening opp mot dette før deployering?
3. Hvilken rolle hadde du i forhold til sjefen?

Nøkkelspørsmål:

Gender / Resolusjon 1325

1. Hva var føringene som ble gitt fra høyere nivå i forsvaret med tanke på implementeringen av resolusjon 1325?
2. Hva betydde resolusjon 1325 for ditt arbeid i Afghanistan?
3. Hvilke føringer mener du resolusjon 1325 gir til forsvaret i utenlandsoperasjoner og hjemme?
4. Gikk du og din avdeling gjennom trening på kvinners situasjon i en væpnet konflikt før deployering? I så fall, hvem gjennomførte den og hva besto den av?

Gender Advisor

1. Hva er det en Gender Advisor har som arbeidsoppgaver som ikke en militær leder kan gjøre selv?
2. Hvilke utfordringer var det å jobbe med kvinners sikkerhets situasjon i PRT'n sitt ansvarsområde?
3. Hvordan påvirket du operasjonene som Gender Advisor? Kan du gi noen eksempler?
4. Hvilken effekt ønsket du som Gender Advisor å oppnå ved PRT'n sin oppdragsløsning?
5. Hvilke fokus områder hadde du som Gender Advisor?
6. I hvor stor grad ble du inkludert i de daglige operasjonene? I så fall kan du gi noen eksempler på dette?
7. I din brief på workshopen som ble holdt i regi av Forsvarets høgskole nevnte du at effekten av å innføre et gender fokus vil gi et bedre beslutningsgrunnlag. Hva legger du i dette?

8. På hvilken måte bør/må gender advisoren delta på treningen i forkant av en deployering? Om han bør være med, hvordan bør da treningen legges opp for å få inn dette perspektivet?
9. Har du noen tanker om gender advisor bør være kvinne eller mann? Hvorfor/Hvorfor ikke?

Troppsjefen

1. Hvordan bør en troppsjef i Afghanistan eller sågar hjemme forholde seg til resolusjonen 1325 og gender i sin planlegging og gjennomføring av operasjoner?
2. Hvilke lederskapsmessige utfordringer ser du hos en leder innenfor kompanirammen med tanke på gender og resolusjon 1325?
3. Hvilke krav stilles det til en tropp/kompani for å kunne innføre et slikt perspektiv i sine operasjoner?
4. Så du noen fordeler eller problemer på de som hadde kvinner i lag/tropp mot de som ikke hadde det i Afghanistan?
5. Hva kan en troppsjef gjøre for å få integrert et gender perspektiv? Vil en gender field advisor være relevant for en tropps oppdragsløsning? Hvorfor?

Implementeringen i forsvaret

1. Hvor står forsvaret i dag? Kan du gi eksempler?
2. Hva mener du er de største utfordringene forsvaret har i dag for å kunne implementere gender og resolusjon 1325 fullt ut?
3. I hvilken grad vil økt rekruttering av kvinner til forsvaret være med på å øke effekten?
4. Hadde du/dere et samarbeid med Sverige? I så fall, hvem var det og hvilket samarbeid var det snakk om? Har dette blitt fulgt opp i ettertid?
5. Ble det etablert Gender Focal Points i PRT'n?

Veien videre

1. Hva mener du forsvaret bør fokusere på den nærmeste tiden for å få implementert dette fokuset?
2. Vil dette ha noe å si for meg som fremtidig troppsjef i forsvaret? I så fall, i hvilken grad?

Avslutning:

1. Er det noe som er uklart eller som jeg / du ønsker å oppklare?
2. Ønsker du å legge til noe?

Vedlegg D Intervjuguide Olsson

Informant:

- Louise Olsson
- Torsdag 18.11.2010
- 1. Hva mener du er grunnen til at det svenske forsvaret har kommet lengre enn det norske i integreringen av resolusjon 1325?
- 2. Hvor mottakelig var det svenske forsvaret for endring? Sett opp mot kultur/holdninger i egen organisasjon.
- 3. Hvordan kan en avdeling innenfor kompani rammen få fokus mot resolusjon 1325 og integreringen av denne? Hvordan kan/bør jeg som troppsjef forholde meg til resolusjon 1325 i min jobb hjemme som ute (Afghanistan)?
- 4. I forhold til de funnene du gjorde i den svenske PRT så hadde FS16 god kunnskap om resolusjon 1325.

Hvordan er det i dag? Hvilken trening går styrkene som skal deployere til Afghanistan gjennom?

- 5. Sett opp mot helhetlig tilnærming, comprehensive approach.

Mener du at det er en sammenheng mellom vellykkethet innen comprehensive approach og suksess innen integreringen av resolusjon 1325 / gender perspektivet? I så fall hva / hvordan?

- 6. Hva er status for det svenske forsvaret i dag?
 - a. Hva fokuseres det på?
 - b. Er det forskjeller fra når studien ble gjennomført?

Vedlegg E Agenda Syse

Informant

- Hanna Helene Syse
- 10.11.2010

Agenda:

1325 – Bakgrunn

Status for arbeidet i NATO og FN

Det nordiske samarbeidet – NORDEFECO, centre for gender in military operations

Status i Norge, fremtidig satsing

Sammenligning med Sverige – hypoteser om forskjeller og årsaker til disse

Konklusjon - essens