

# **Kun for kvinner- Likestilling gjennom kjønnssegregering?**

*En studie av Jegertroppen ved Forsvarets Spesialkommando*



**KRIGSSKOLEN**

**Birger Jostein Kristoffersen**

Operativ

Emne fordypning

Krigsskolen

2017

Antall ord: 9996

## Forord

Jeg satt benket foran TV'en to onsdager på rad høsten 2016 for å se «Jenter for Norge»-minidokumentaren som fulgte den vernepliktige Jegertroppen ved Forsvarets Spesialkommando (FSK). Disse kvinnene fikk mye oppmerksomhet i media og dokumentaren ga et overraskende tett innblikk i tjenesten og hverdagen for soldatene i Jegertroppen. De var organisert i en vanlig troppsstruktur, men troppen var kun for kvinner. Media omtalte kvinnene som spesialsoldater, og med erfaring fra avdelingen selv, fikk jeg ofte følgende spørsmål fra mine medkadetter: Hva er opplegget med Jegertroppen?

Ingen kvinner har tidligere vært gjennom hele seleksjonsprosessen for å bli fallskjermjeger eller spesialjeger. Enkelte har gjort et forsøk, men det har vært umulig for kvinnene å klare de harde fysiske kravene. Men skulle dette være måten å flere kvinner inn i avdelingen på, eller til Forsvaret for øvrig, som spesialjeger eller i andre stillinger, via et år med opptrening i en egen tropp kun for kvinner?

Likestilling har blitt brukt som argument for å få jevnere fordeling mellom kjønnene, men likestilling er lett å sammenligne med en ren likebehandling. Nå skulle altså kvinner rekrutteres inn i en egen tropp, utelukkende for kvinner. Nysgjerrigheten for å studere dette nærmere ble vekket -hvorfor ble troppen opprettet, og hvordan kunne dette være likestilling? I så fall på hvilken måte?

Stor takk rettes til min samboer, som satte meg på ideen om å se nærmere på likestilling og Jegertroppen spesifikt. Jeg vil også takke min veileder Vegard Mathisen, som har hjulpet meg gjennom oppgaven.

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Innledning</b>	<b>4</b>
1.1	Bakgrunn	4
1.2	Problemstilling	5
1.3	Avgrensning	5
1.4	Definisjoner	6
<b>2</b>	<b>Metode</b>	<b>7</b>
2.1	Valg av metode og forskingsdesign	7
2.2	Informantintervjuer	7
2.2.1	Utvalgsstørrelse	8
2.2.2	Utvalgsstrategi	8
2.2.3	Rekruttering av informantene	10
2.2.4	Gjennomføring av intervjuene	10
2.3	Valg av teori	12
2.4	Kritikk	12
2.4.1	Metodekritikk	12
2.4.2	Kildekritikk	12
2.5	Min læring under bachelorperioden	14
<b>3</b>	<b>Jegertroppens bakgrunn</b>	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>Teori</b>	<b>16</b>
4.1	Likestilling i Forsvaret: Bakgrunn og kontekst	16
4.1.1	Rettferdighetsargumentet	17
4.1.2	Ressursargumentet	18
4.1.3	Interesseargumentet	19
4.2	Normsett for likestilling	19
4.3	Positiv særbehandling	20
<b>5</b>	<b>Sammenligning av funn fra intervjuer opp mot teori</b>	<b>22</b>
5.1	Forståelse for rettferdighetsargumentet	22
5.1.1	Delkonklusjon rettferdighetsargumentet	23
5.2	Forståelse for ressursargumentet	24
5.2.1	Delkonklusjon ressursargumentet	26
5.3	Forståelse for interesseargumentet	26
5.3.1	Delkonklusjon interesseargumentet	27
5.4	Forståelse for normsett	28
5.4.1	Delkonklusjon normsett	29
5.5	Forståelse for positiv særbehandling	29
5.5.1	Delkonklusjon positiv særbehandling	30
5.6	Konklusjon: sammenligning av funn fra intervjuer opp mot teori	31
<b>6</b>	<b>Konklusjon</b>	<b>32</b>
<b>7</b>	<b>Forslag til videre studier</b>	<b>33</b>
<b>8</b>	<b>Referanser</b>	<b>34</b>
	Vedlegg	35

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

FN resolusjon 1325 «om kvinner, fred og sikkerhet» ble vedtatt i sikkerhetsrådet i 2000 (United Nations, 2000) og «(...) retter en sterk henstilling til FNs medlemsland om å sikre økt representasjon av kvinner på alle beslutningsnivåer i nasjonale, regionale og internasjonale institusjoner som skal hindre, styre og løse konflikter.» (Statsministerens kontor, 2012). Dette førte til at norske politikere fra år 2000 fikk et økt fokus på å få kvinner inn i militære stillinger og å få flere kvinner til å delta i internasjonale operasjoner (Skjelsbæk & Tryggestad, 2011). I den forbindelse kom regjeringen med egen handlingsplan i mars 2006 for gjennomføring av FNs Sikkerhetsråds resolusjon 1325. I 2007 kom Stortingsmelding 36 som sa: «(...) Norge [har] blant annet forpliktet seg til å øke kvinneandelen i sine internasjonale styrkebidrag.» (Forsvarsdepartementet, 2007, s. 8). Men gode intensjoner alene er ikke nok og prosentandelen kvinner i 2015 i Forsvaret var 9,5%. (NATO, 2015, s. 129). «Selv om nordmenn ofte anser seg som verdensmestere i likestilling, er ikke landets prestasjoner når det gjelder likestilling mellom kjønnene i militæret spesielt imponerende.» (Lauritzen & Leirvik, 2008, s. 59)

Nært sagt samtidig med dette begynte en årelang deployering til Afghanistan for Forsvarets Spesialkommando (FSK). Først under Operasjon Enduring Freedom i 2001 og senere som del av International Security Assistance Force (ISAF). Fra 2001 til 2014 var avdelingen nærmest sammenhengende deployert til Afghanistan med større eller mindre styrkebidrag. (Kristoffersen F. A., 2017). Erfaringer viste at de kulturelle utfordringene avdelingen møtte i et land som Afghanistan, gjorde det utfordrende å jobbe uten kvinner. Etter Kristoffersen initierte opprettelsen av Jegertroppen, som kun skulle være for kvinner, i 2013- 2014, ble han tildelt Forsvarets likestillingspris i 2014. Forsvarssjef Haakon Bruun- Hansen uttalte: «[Han] har vært en synlig og tydelig avdelingssjef som har satt kjønn og mangfold på dagsorden i et miljø som i mange år har vært vanskelig tilgjengelig for kvinner» (Forsvaret, 2014).

Kjønnssegresjon i sin reneste form omtales normalt ikke som likestilling. Tildelingen av Forsvarets likestillingspris til Eirik Kristoffersen, som da var sjef FSK, kan derfor oppfattes som et paradoks. Norsk kvinnesaksforening omtalte i 2007 allmenn verneplikt som en militarisering av kvinner og misforstått likestilling. De uttalte at i stedet for likestilling vil

resultatet bli økt ulikhet og begrunner dette videre. «Det er en illusjon å tro at inkludering av kvinner på lavt nivå vil medføre en vesentlig endring av strukturer og holdninger [i Forsvaret].» (Norske kvinnesaksforening, 2007)

Fallskjermjegertroppen er åpen for begge kjønn men de fysiske kravene har vært så høye at ingen kvinner har klart seleksjonen. Jegertroppen derimot er forbeholdt kvinner og de fysiske kravene er lavere ved innrykk sammenlignet med kravene for Fallskjermjegertroppen. Av den grunn kan det undres på hvilken måte dette er likestilling? Forsvarssjef Bruun- Hansen (2014) omtalte Eirik Kristoffersen og sa at han satte «kjønn og mangfold på dagsorden» da Kristoffersen ble tildelt Forsvarets likestillingspris i 2014. Jeg ble nysgjerrig på om likestillingsprisen lar seg ytterligere knytte til argumenter for likestilling og om det stemmer med grunnen og grunnlaget for opprettelse av Jegertroppen.

## ***1.2 Problemstilling***

Hensikten med oppgaven er å belyse hvorvidt opprettelsen av Jegertroppen er i tråd med prinsipper for likestilling i Forsvaret. Sett i lys av den lange og målrettede kampen for kvinners rettigheter, har stegene vært preget av å inkludere kvinner inn i mannsdominerte miljøer og å gi flere rettigheter ved å ikke ekskludere kvinnenr. Det kan dermed oppleves som et paradoks at Eirik Kristoffersen fikk Forsvarets likestillingspris i 2014 ved å opprette en kjønnssegregert tropp som ekskluderer menn. Problemstillingen i denne oppgaven er:

***På hvilken måte passer opprettelsen av Jegertroppen ved FSK inn i prinsipper for likestilling?***

## ***1.3 Avgrensning***

Oppgaven vil omhandle FSK og Jegertroppen isolert, og tar ikke for seg hvordan Jegertroppen blir oppfattet som likestilling i andre avdelinger, da argumentasjonen kan gå mer i retning av hva respondenter mener, uten grunnlag i teori. Med utgangspunkt i problemstillingen vil jeg legge vekt på teori som ligger til grunn for likestilling og ikke på teori som eventuelt er mot likestilling. Disse avgrensningene ville krevd en annen problemstilling og en annen metode slik at de har vært viktige å få på plass tidlig i prosessen.

## ***1.4 Definisjoner***

*Jegertroppen*- Vernepliktig tropp som er kun for kvinner som utdannes i patruljetjeneste, urban SR, overlevelse, skyting, fallskjerm og Close Quarter Battle (CQB). (Forsvaret, 2017).

*Fallskjermjegertroppen*- Vernepliktig tropp som utdannes i patruljetjeneste, overlevelse, skyting, fallskjerm, samband og navigasjon. (Forsvaret, 2017)

*FSK*- Forsvarets Spesialkommando. Én av to spesialavdelinger i Forsvarets Spesialstyrker (FS). (Forsvaret, 2016)

*FS*- Forsvarets Spesialstyrker. Felles ledelse over Forsvarets spesialkommando (FSK) og Marinejegerkommandoen (MJK) (Statsministerens kontor, 2013) (Forsvaret, 2016)

*SOF*- Special Operations Forces. Internasjonale betegnelsen for spesialstyrker. Spesielt utpekte, selekterte, motivert, trente og utrustede styrker.

*Female advisor*- Norsk kvinne benyttet opp mot lokale kvinner under operasjoner i utlandet. Benyttet i kulturer der det ikke passer seg at menn snakker til, eller tar på kvinner, annet enn fra egen familie. Brukt av FSK i Afghanistan for å utdanne kvinnelig spesialpoliti og får å håndtere lokale kvinner under operasjoner.

*Likestilling*- I oppgavens sammenheng menes likestilling mellom kjønnene.

*FD*- Forsvarsdepartementet

*Urban SR*- Spesial reconnaissance i urbane områder. Kan være oppklaring, overvåkning, informasjonsinnhenting og lignende.

## **2 Metode**

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for mine empiriske valg gjennom bacheloroppgaven. Jeg vil først forklare mitt valg av metode og forskningsdesignet. Så vil jeg ta for meg de valgene jeg har gjort for de kvalitative intervjuene som belyser argumentene for opprettelsen av Jegertroppen. Videre forklarer jeg hvilke valg jeg har gjort for å komme frem til teori og begreper innen likestilling. Deretter vil jeg se på kritikk av metode og mot kildene. Avslutningsvis vil jeg knytte noen kommentarer rundt min læring underveis.

### **2.1 Valg av metode og forskningsdesign**

Med oppgavens problemstilling var det av sentral betydning å få tilgang på informasjon som beskriver bakgrunnen og grunnene for opprettelsen av Jegertroppen. Denne oppgaven har på den måten en samfunnsvitenskapelig tilnærming da den har til hensikt å bidra med kunnskap om hvordan virkeligheten ser ut. (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 29) Designet vil være et casestudie da jeg ser på Jegertroppen spesifikt og kontrollerer ikke mot andre caser. (Ibid s. 87) Da det finnes få tilgjengelige skrevne kilder som omhandler nettopp opprettelsen av Jegertroppen og jeg har prioritere muntlige kilder for å få tilgang til denne informasjonen. Gjennom intervjuene har jeg hatt en kvalitativ tilnærming som har gjort det mulig å få frem dybden i argumentene som informantene har kommet med. «Det er en fleksibel metode som kan brukes nesten overalt og gjør det mulig å få fyldige og detaljerte beskrivelser.» (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 135)

I tillegg til intervjuene har jeg studert teori og relevant litteratur som omhandler likestilling. Det har vært gjort som en kvalitativ innholdsanalyse for å få innblikk i argumenter og standpunkter som står sentralt i ulike tekster og for å finne relevant informasjon. (Grønmo, 2004, ss. 142, 213) Dette er valgt for å se på hva som er positive sider ved likestilling. Videre vil en kvalitativ innholdsanalyse få frem grunner for å gjennomføre likestillingstiltak slik at man får en mer balansert kjønnsfordeling.

### **2.2 Informantintervjuer**

For å skaffe informasjon om grunnen for opprettelsen av Jegertroppen ble det naturlig å rekruttere informanter som satt/ sitter i sentrale stillinger i FSK. De som hadde planlagt, opprettet og drevet troppen ble definert å ha dybdekompetanse på dette området og dermed ønskelige som informanter. «Rekruttering av informanter i kvalitative undersøkelser har et

klart mål.» (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 106) Målet har vært å få førstehåndsinformasjon i de opprinnelige argumentene som avdelingen la til grunn.

Johannesen, Tufte, & Christoffersen (2011) fremhever at «Empiri er utsagn om virkeligheten som har sitt grunnlag i erfaring, ikke synsing.» (s. 36) og jeg har benyttet informasjonen fra intervjuene til å skape en forståelse for den virkeligheten informantene hadde i 2013-2014, samt den opplevelsen de sitter med nå i en likestillingskontekst.

### **2.2.1 Utvalgsstørrelse**

Da utvalget informanter er ment å skape en forståelse for hvorfor Jegertroppen ble opprettet har jeg valgt konsentrere meg om de mest sentrale kildene. Avgrensningene som ble gjort tidlig i oppgaven har også gjort at jeg har redusert størrelsen på utvalget. «I mindre prosjekter og i pilotprosjekter er det vanlig med et utvalg på 10-15 informanter, iblant flere, avhengig av problemstillingen.» (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 104) Selv om de fremhever at 10-15 kan være et utgangspunkt har jeg fokusert på sentrale kilder fremfor å ha et større utvalg. Johannesen, Tufte og Christoffersen (2011) hevder at det i utgangspunktet ikke er noen øvre eller nedre grense for utvalget men sier det bør gjennomføres intervjuer så lenge man får ny informasjon. Derimot sier de at man vil komme til et metningspunkt der man ikke får noe ny informasjon, og da er utvalgsstørrelsen tilstrekkelig. (s. 104). Da temaet er spesifikt innen argumenter for opprettelsen av Jegertroppen var det viktigst å få på plass de kildene som faktisk *bestemte* at Jegertroppen skulle opprettes. Andre som ikke var tett involvert til prosessen er ekskludert.

### **2.2.2 Utvalgsstrategi**

Jeg har benyttet *strategisk utvelgelse* for å få samlet nødvendig data om Jegertroppen. Først vurderte jeg hvilke stillinger som var sentrale da Jegertroppen ble opprettet for deretter å velge ut enkeltpersoner. (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 106) Dette gjør at informasjonen er førstehåndsinformasjon med ett unntak; respondenten fra FD. Jeg ønsket å intervju kildene som var i ledende posisjoner og som kom på ideen, lanserte den og var ansvarlig for selve opprettelsen. Johannesen, Tufte, & Christoffersen (2011) sier at hensikten med kvalitative undersøkelser å få mest mulig kunnskap om fenomenet (s. 106), og jeg har av den grunn valgt ut informanter fra flere nivåer i FSK. Kildene kommer fra sentrale stillinger i ledelsen, troppssjefstilling og fra soldater tilhørende Jegertroppen.



Jegertroppen ble initiert av brigader Eirik Kristoffersen, sjef FSK 2010 – 2014. Mye av arbeidet med det formelle og lanseringen av Jegertroppen ble gjort av John Hammersmark, nestkommanderende/ stabssjef i 2011- 2014 og begge er derfor svært sentrale kilder. Oberst Frode Kristoffersen, sjef FSK 2014- d.d., opprettet og har drevet troppen de første årene og er av den grunn også en svært sentral kilde. Jegertroppen har hatt to troppssjefer siden opprettelsen i 2014 frem til nå i 2017, og jeg har valgt å intervju begge to. De vil kunne gi en annen forståelse for argumentene da de er ledere på taktisk nivå. Her kan argumentene ha en litt annen mening eller fremheves ulik enn på høyere nivå. De er begge kvinner, noe som kan tilføre en annen forståelse rundt hvorvidt Jegertroppen er en form for likestilling. Soldatene i Jegertroppen vil også kunne forstå opprettelsen på en annen måte enn intensjonen var og ikke minst *oppleve* tiltaket på en annen måte. Jeg ønsket også en informant som kunne besvare spørsmål knyttet til likestilling i et juridisk perspektiv. Jeg henvendte meg til departementene med problemstillingen for å få en informant som eventuelt nyanserte forståelsen for Jegertroppen i et likestillingsperspektiv.

<b>Informant</b>	<b>Dato intervju</b>	<b>Sted</b>
Brigader Eirik Johan Kristoffersen Sjef FSK 2010-2014	27/1- 2017 Oppfølgingsspørsmål 23/3-2017	Oslo Besvart på e- post
John Hammersmark Nestkommanderende/ stabssjef FSK 2011-2014	17/3- 2017	Oslo
Oberst Frode Arnfinn Kristoffersen Sjef FSK 2014- dags dato	16/3- 2017	Rena
Troppssjef- 1 <sup>1</sup>	9/3- 2017	Besvart på e- post
Troppssjef- 2 <sup>2</sup>	16/3- 2017	Besvart på e- post
Jegertroppen 2016-2011 <sup>3</sup>	16/3- 2017 Gruppeintervju	Rena
Hanna Syse Seniorrådgiver FD	1/3- 2017	Oslo

Figur 1. Oversikt over informantene.

<sup>1</sup> Ønsket anonymitet

<sup>2</sup> Ønsket anonymitet

<sup>3</sup> Ønsket anonymitet

Alle informantene er å definere som et *ekstremt utvalg* da utvalget består av personer som er rike på informasjon fordi de sitter på sentral informasjon opp mot problemstillingen. (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 107) Informantene har heller ikke helt lik status i oppgaven, (Ibid, 104.) noe som kan leses ut fra figur 1 der de er listet opp strategisk rekkefølge i forhold til min utvelgelse.

### **2.2.3 Rekruttering av informantene**

Som metode for å rekruttere informanter har jeg benyttet *personlig rekruttering* for de fleste, *snøballmetoden* for Jegertroppen og en kombinasjon av disse metodene for kilde fra FD. (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 113) Jeg kontaktet først brigader Eirik Kristoffersen, Sjef FSK 2010- 2014 for å få godkjenning til å skrive om temaet. Etter han godkjente oppgaven tok jeg deretter kontaktet med oberst Frode Kristoffersen, sjef FSK 2014- d.d. med samme spørsmål. Han godkjente også oppgaven og var behjelpelig med å videreformidle tillatelsen til Troppssjef- 2, som jeg senere kontaktet via Fis- Basis<sup>4</sup>. Etter dette rekruttert jeg personlig John Hammersmark via telefon og Troppssjef- 1 via sosiale medier. Jegertroppen ble rekruttert med snøballmetoden da jeg fikk Troppssjef- 2 til å gi meg et tidspunkt der troppen var samlet for deretter å gi meg telefonnummeret til en kontaktperson. Deretter avtalte jeg direkte med kontaktpersonen i Jegertroppen for tid og sted for gruppesamtale. Ved departementet ønsket jeg først et intervju med Barne- og Likestillingsdepartementet (BLD) og sendte e- post til kontaktmail funnet på Regjeringen.no. BLD henviste meg til FD, da FD selv er ansvarlige for å følge opp likestilling i Forsvaret. (E- post fra BLD av 3/2- 17 grunngir «sektoransvaret» for dette). Deretter fant jeg e- postadressen, milinfo@fd.dep.no, for «Fagmilitære spørsmål, uttalelser fra forsvarssjefen m.m.» på Regjeringen.no. Dit sendte jeg e- post og ble etterhvert satt i dialog med seniorrådgiver Hanna Syse og koordinerte videre direkte med henne.

### **2.2.4 Gjennomføring av intervjuene**

I forkant av intervjuene hadde respondentene fått skriftlig informasjon om hvilke tema intervjuet kom til å omhandle, slik at de kunne få mulighet til å forberede seg. Intervjuene ble gjennomført som semistrukturerte intervjuer basert på intervjuguide. (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 137) Jeg benyttet meg av åpne spørsmål og de samme spørsmålene ble brukt i alle intervjuene. Dette gjorde jeg ettersom jeg ønsket å systematisere svarene,

---

<sup>4</sup> Mail system i Forsvaret sikkerhetsgodkjent for BEGRENSET informasjon.

sammenligne dem opp mot hverandre og analysere spørsmål for spørsmål. Denne metoden tar også kortere tid enn åpne intervjuer. (Ibid s. 138) Spørsmålene er i stor grad *beskrivende* knyttet til selve opprettelsen av Jegertroppen, *fortolkende* om hvordan de vurderer og tolker Jegertroppen opp mot prinsipper i likestilling og *teoretiske* for å belyse dette opp mot teori om likestilling. (Ibid. 136.) Etersom intervjuguiden hadde mange spørsmål og jeg forventet lange svar, valgte jeg å dokumentere intervjuene med lydopptaker. Dette for å sikre validitet i sitatene da det er umulig gå huske hele intervjuet. (Ibid, s. 146)

Flere av spørsmålene er relativt like men har ulik innfallsvinkel mot problemstillingen for å få frem alle aspekter i argumentene. Etter intervjuene transkriberte jeg intervjuene så tidlig det lot seg gjøre. For å få høy *reliabilitet* transkribert jeg så ordrett som overhode mulig men har utelatt gjentatte ord (med mindre betydningen har blitt borte) og digresjoner som ikke har vært relevant opp mot sammenhengen i svaret. For å holde *validiteten* høy har jeg utelatt pauser slik at språket kommer mer flytende fram. Av *etiske* hensyn har jeg transkribert i beste hensikt. (Kvale & Brinkmann, 2009, ss. 192-196) Informantene som har bedt om sitatsjekk fikk anledning til det med svært få presiseringer utenom å få sitatet til å fremstå mindre muntlig. Da Troppssjef-1 og -2 svarte skriftlig har de ikke fått sitatsjekk. Jegertroppen har ikke bedt om eller blitt tilbudt sitatsjekk utover at sjef FSK (2014- ) har gått god for at innholdet ikke inneholder skjermingsverdig informasjon (Bekreftet på e- post 23/3-2017).

### **Intervjuer:**

For å få en høy reliabilitet på empirien valgte jeg å intervju de sentrale personene uavhengig av hverandre. På den måten kunne de ikke påvirke hverandre eller få en felles forståelse underveis i intervjuet. En enighet eller diskusjon var ikke poenget med intervjuene men å få frem deres opplevde virkelighet. På den måten var det også mulig å få frem eventuelt divergerende informasjon.

Intervjuene ble gjennomført likt men med tre unntak. Første intervju med Eirik Kristoffersen lignet mer et ustrukturert intervju grunnet mitt behov for bakgrunnsinformasjon tidlig i skriveprosessen, og at problemstillingen enda ikke var helt avklart. Av den grunn ble jeg nødt til å sende ham oppfølgingsspørsmål på e- post for at han skulle få mulighet til å svare på de samme spørsmålene som de andre respondentene. Ingen av troppssjefene var mulig å intervju og av den grunn sendte jeg dem intervjuguiden elektronisk og fikk svar som et utfylt dokument.

## **Gruppesamtaler:**

Ettersom soldatene i Jegertroppen ikke hadde noe med opprettelsen av Jegertroppen å gjøre, valgte jeg gruppeintervju som metode. «Gruppesamtaler gjør det mulig å produsere konsentrerte mengder data om akkurat det emnet man er interessert i (...).» (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 135) Som det fremheves er det undersøkelsens problemstilling og formål som styrer disse valgene og en samtale der argumentene kunne bygge på hverandre og poenger utdypes av andre var ønskelig. (Ibid, s. 105)

Da det var gruppens forståelse og som var målet, lot jeg utvalget være større enn åtte personer. Jeg mente dette var hensiktsmessig siden få deltakere kan begrense hvor mye informasjon som kommer fram. (Ibid, s. 105)

## **2.3 Valg av teori**

Johannessen, Tufte & Christoffersen (2011) skriver at utgangspunktet for kvalitativ dataanalyse som regel er data i tekstform. Deriblant rene *tekster* eller *dokumenter* (s. 164). For å komme frem til teori om likestilling ble utgangspunktet gjort med Stortingsmelding 36 og «Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret». Referanser har blitt søkt på ut fra sammenhengen i tekstene for å komme til opphavet for teoriene. Datasøk på internett med «likestilling», «likestilling+ Forsvaret» og lignende kombinasjoner har blitt gjort for å finne relevant litteratur opp mot problemstillingen. Jeg har hele tiden latt problemstillingen danne grunnlaget for å vurdere hva slags data som er relevant. (Grønmo, 2004, s. 176).

## **2.4 Kritikk**

### **2.4.1 Metodekritikk**

Grunnet avgrensningen har jeg ikke intervjuet soldater fra de første to Jegertroppene. Det ville blitt svært utfordrende å samle kvinnene fra de tidligere kullene. Det var lettest av praktiske grunner å intervjuer Jegertroppen 2016-2017.

Min måte å stille spørsmål på og spørsmålsformuleringen kan være en faktor som gjør at respondentene ikke nødvendigvis svarer innenfor teorien. Ved å unngå ledende spørsmål kan det tenkes at respondentene ikke har forstått godt nok hva jeg har spurt om og av den grunn ikke fått svart innenfor område med teori.

### **2.4.2 Kildekritikk**

Jeg har i innledningen avgrenset å studere hvordan Jegertroppen oppfattes av andre personer i andre avdelinger eller instanser. Av den grunn har jeg ikke intervjuet Norsk

Kvinnesaksforening som er motstander av at allmenn verneplikt og kaller det misforstått likestilling. De ville nok sett Jegertroppen på en annen måte og fått frem andre synspunkter, men er altså tatt bort grunnet avgrensningen. Kildekritikken har jeg målt opp mot kilde prinsippet TONE, der kildene skal være troverdige, objektive, nøytrale<sup>5</sup> og egnede. (Enstad, 2015)

### **Informanter:**

Informantene mine har sterk tilknytning til Forsvaret og FSK spesielt, og kan alle betraktes som pålitelige informanter med førstehåndsupplysninger. En feilkilde kan likevel være at informantene har subjektivitet og dermed, ubevisst eller bevisst, ikke vil kritisere Jegertroppen eller ønske om å fremstille den i et godt lys. Et bekreftelsesbias fra informantene kan også være en mulig feilkilde.

Informantenes manglende kunnskap til teori innen likestilling vil være en faktor som kan begrense kvaliteten i svarene.

### **Teori og skrevne kilder:**

Helga Hernes teorier om likestilling er litt gamle (1982) men vurderes som en svært pålitelig kilde. Hernes er samfunnsforsker, politiker og diplomat. Hun har bachelor, master og doktorgrad i politisk vitenskap. Kvinneforskningen hun har gjort har vært på forholdet mellom kvinner og stat. Hernes har vært Statssekretær for UD, ambassadør til flere ulike land, æresdoktor ved Universitetet i Tromsø og Stockholm og er tilknyttet Peaca Research Institute Oslo. (PRIO). (Peace Research Institute Oslo, 2017) Hennes teorier er basis i FDs argumenter i Stortingsmelding 36.

Judith Squires normsett innen likestilling: Hun er Professor ved University of Bristol. Master fra Edinburgh og en Phd fra London. Squires er forsker på kjønn i politisk teori. (University of Bristol, 2017)

Forsvaret.no som kilde fremstår som en middels troverdig kilde. Årsaken til dette er at kilden skal skrive om seg selv og fremstår som ensrettet med positiv vinkling i forsvarssaker.

Nyheter, informasjon og rekruttering er ofte samlet i samme artikkel, noe som trekker ned objektiviteten og troverdigheten.

---

<sup>5</sup> Nøyaktighet, ifølge metodeundervisning til Kvaal 2017.

## **2.5 Min læring under bachelorperioden**

Spesialstyrkemiljøet er normalt tilbakeholdne på informasjon og det var derfor essensielt å få en godkjenning til å skrive om temaet før jeg startet prosessen.

Jeg opplevde det som utfordrende å få til en god problemstilling som var gyldig gjennom hele skriveprosessen. Jeg var fornøyd med tematikk, men følte at den ikke var spisset nok.

Problemstillingen ble oppdatert flere ganger i prosessen og endelig versjon kom først etter at alle intervjuene var gjennomført og svarene ble sammenlignet mot teorien.

Jeg opplevde som utfordrende å få god forståelse for teorien før intervjuene var gjennomført.

Mangelen av referanser i Stortingsmeldinger og innstillinger til Stortinget har gjort det utfordrende å gjøre faktasjekk.

Intervjuene er tatt opp på lydopptaker og transkribert i etterkant. Det var tidkrevende, men har vært med på å sikre validiteten i sitatene og etterprøvbarhet for informantene.

I alle intervjuene forklare jeg innledningsvis hvorfor jeg skrev oppgaven og presiserte at jeg ikke var ute etter, eller interessert i gradert informasjon. Jeg oppfattet at jeg skapte en god intervjusituasjon (særlig med gruppeintervjuet med Jegertroppen) da min intensjon var klar.

### 3 Jegertroppens bakgrunn

Det var en utvikling i SOF- verdenen som ønsket at det skulle åpnes for kvinner i spesialstyrkene. Eirik Kristoffersen hadde diskutert dette med den Amerikanske forsvarsattachéen, Jeffrey Coren, som sa: «Eirik, dere har noe unikt i Norge som dere må utnytte. Dere kan bruke verneplikten til å trene opp folk til å komme inn i den operative strukturen.» Kristoffersen husker diskusjonen godt, men sier at det var alltid hundrevis av gutter og bare et fåtall jenter hvert år som søkte fallskjermjeger. Derfor ville det bli vanskelig å få inn kvinner uten å kvotere. «Vi ønsket ikke å kvotere inn, vi ønsket ikke å senke kravene. Så var spørsmålet: hvordan gjør vi det da? Det var bakgrunnen.» (Kristoffersen E. J., 2017)

Det FSK endte opp med var å lage en ny tropp kun for kvinner, der kvinner ble trent på kvinners premisser. Det betydde at de fysiske minstekravene til å være fallskjermjeger ble skjøvet på i tid, men ikke endret.

Kristoffersen sier de regnet med å få søkere som ville mer enn bare ta førstegangstjenesten og på sikt vil noen kanskje kvalifisere seg til spesialjegertjeneste.

På Likestillingskonferansen på Lillehammer 14. mai 2013 ble tankeeksperiment lansert til voldsom interesse. (Hammersmark, 2017) Hammersmark utredet «krigens krav» i 16 minutter og presenterte så tanken om Jegertroppen på 3 minutter. Etter det begynte operasjonaliseringen med flere måneder initial jobb og første Jegertropp ble utdannet 2014-2015. Troppen består av ca 10- 20 kvinner fordelt i 5-6 mannspatroljer. Prøveprosjekt startet innledningsvis med en treårsramme, men kontreadmiral Nils Johan Holte, sjef FS, har forlenget prosjektet med to år. Hensikten er å skaffe ytterligere erfaring og et bedre grunnlag for en helhetlig evaluering ved at flere av soldatene i Jegertroppen utdannes og muligens har fått et karriereløp i Forsvaret. (Kristoffersen E. J., 2017)

## 4 Teori

I dette kapittelet vil jeg innledningsvis gå gjennom teori om hvorfor en jevnere kjønnsfordeling ønskes i en organisasjon og typiske kjennetegn ved ulik kjønnsbalanse. Så vil jeg si noe om hvilke argumenter som fremmer ønsket for likestilling. Deretter vil jeg definere fremtredende normsett innenfor likestilling og hva som kjennetegner disse. Avslutningsvis vil jeg beskrive positiv særbehandling.

### 4.1 Likestilling i Forsvaret: Bakgrunn og kontekst

Likestilling i Norge bygger på at den underrepresenterte parten skal bli inkludert, dette har som regel vært kvinner. «Likestillingspolitikken har som mål å gi kvinner like muligheter som menn for å delta i det offentlige liv.» (Hernes, 1982, s. 95) Innføring av kjønnskvote på minimum 40% i offentlig eide foretak i 2004 og private allmennaksjeselskap i 2006 (Store norske leksikon, 2014) var en måte å få kvinner representert i besluttede organer. I Forsvaret er kvinner sterkt underrepresentert, med en tiltagende lavere representasjon oppover i gradssjiktet. (Forsvarsdepartement, 2006-2007, s. 12). Stortingsmelding nr. 36 (2006-2007) «Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret» argumenterer for jevnere kjønnsfordeling og minimum 20% kvinner. En økt kvinneandel var målet med «Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret» og FFI<sup>6</sup> prosjektet «Forskning på årskull» hadde samme intensjon. (Steder, 2013).

«Det er også et tegn på et likestilt samfunn at både kvinner og menn er representert på alle nivåer og alle områder av arbeidslivet. Dette innebærer at kvinner skal ha muligheten til å delta i alle samfunnets maktarenaer. Forsvaret skal i denne sammenheng ikke være noe unntak.» (Forsvarsdepartement, 2006-2007, s. 5)

Måltallet om 20% kvinner i Forsvaret er for å oppnå «kritisk masse», der minoriteten begynner å få reell innflytelse i organisasjonen. (Steder, 2013, s. 242) Rosabeth Moss Kanter fremhever i «Men and women of the Corporation» at en skjev fordeling mellom menn og kvinner fører til at den marginaliserte part får mindre adgang og innflytelse. En numerisk forflytting vil forandre den sosiale interaksjonen og den underrepresenterte gruppen vil nyte spesielt godt av en jevnere kjønnsfordeling. (Kanter, 1977, s. 208). Kanter deler inn i fire hovedkategorier: uniforme, skjeve, skråstilte og balanserte grupper. Den *uniforme* gruppen er fordelt 100:0, og kun det ene kjønn er representert. Det andre kjønn har dermed ingen

---

<sup>6</sup> Forsvarets Forskningsinstitutt.



påvirkningskraft på beslutninger eller det som skjer i gruppen. Den *skjeve* gruppen har en fordeling opp til 85:15, der den dominerende part kontrollerer kulturen. Mindretallet blir gjerne «symboler» for sitt kjønn noe som gjør det vanskelig å bli sett på som et individ. Den *skråstilte* gruppen har en fordeling på rundt 65:35 og ved denne fordelingen begynner minoriteten å få reel innpass hos majoriteten og kan påvirke kulturen. Den *balanserte* gruppen har en fordeling fra 60:40 og oppover. Her begynner kulturen og samhandlingen å gjenspeile balansen, noe som gjør det mulig for enkeltmedlemmer å bli bedømt på personlige egenskaper istedenfor sitt kjønn. (Kanter, 1977, s. 209).

Med kvinneandelen på 9,5% (NATO, 2015, s. 129) må Forsvaret defineres som en *skjev* gruppe. Individuer i minoriteten kan bli fremstilt som «symboler» på sitt kjønn og kan ha liten innflytelse på kulturen. Kvinner i Forsvaret blir ofte «maskulinisert» og opplevd ekskluderende adferd og de underliggende mekanismene som virker ekskluderende opprettholdes. (Steder, 2013, ss. 242, 255). Andelen kvinner må godt og vel dobles slik at kvinner får tilstrekkelig påvirkning, kan komme inn i besluttede organer og minoritetsproblematikken unngås. (Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret, 2007, s. 15)

Kvinnens inntog i besluttede organer omtales av Helga Hernes i «Staten- kvinner ingen adgang?», hvor hun fremmer tre hovedargumenter for likestilling: Rettferdighetsargumentet, ressursargumentet og interesseargumentet. (Hernes, 1982, s. 91)

#### **4.1.1 Rettferdighetsargumentet**

Samfunnet er delt inn i mange ulike grupperinger. Det er fullt mulig å være tilhørende i flere ulike grupper men enkelte av inndelingene er dikotome som er gjensidig utelukkende, altså enten/ eller kategorier. (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 255) (Grønmo, 2004, s. 131) En slik dikotomi er kjønn, og i det norske samfunnet utgjør menn og kvinner ca. 50% hver. Aspektet om rettferdighet og legitimitet fremmer en tallmessig likhet der kvinners rett til å delta og å være representert er det sentrale på grunn av sin halvpart av befolkningen. «Rettferdighetsargumentet legger ikke vekt på innholdet i beslutningene og på om de blir annerledes hvis flere kvinner deltar. Det er deltakelsesrettigheten som er viktigst» (Hernes, 1982, s. 91). Kvinner har *rett* til å delta ut fra et demokratisk- liberalistisk prinsipp som argumenterer for åpenhet og likhet ut fra demokratiske rettigheter. (Ibid, s. 92).

### 4.1.2 Ressursargumentet

Det er åpenbart at kvinner gjennom livet akkumulerer erfaringer på lik linje med menn, men disse erfaringene vil ha andre karakterer ved seg enn mennenes erfaringer. Hernes fremhever dette ved å legge vekt på hvor mye bedre en organisasjon vil bli om man greier å benytte seg av de beste sidene fra begge kjønn. «Ressursargumentet er et økonomisk- politisk prinsipp som anser underrepresentasjonen av kvinner for (...) [å] være sløsing med talent og verdifulle erfaringer.» (Hernes, 1982, s. 92) Venstres partiprogram (2005) benytter samme tankegang og sier: «Samfunnet blir fattigere ved at de ulike erfaringene som menn og kvinner har, ikke utnyttes.» (Skjeie & Teigen, 2005) Ressursargumentet fremstår som et nytte- og samfunnsøkonomisk argument der organisasjonen vil være tjent med å få inn kvinners synspunkter på mange områder.

«The claim is that because of gender differences in attitudes, experiences, interests, etc., more women in male- dominated areas will contribute to new perspectives and ways of solving problems, which will result in higher productivity and better working environment.» (Teigen, 2003, s. 50)

At kjønnene har ulikheter som må nyttiggjøres argumenterer Teigen (2003) for ved at menn og kvinner må være jevnere fordelt i besluttede organer, slik at kjønnenes ulikheter kan nyttiggjøres av samfunnet (s. 56) Forsvarsdepartementet omtaler ressursargumentet som nytteaspektet, men betydningen er lik og fremhever mer praktiske argumenter.

«Nytteaspektet [skal] sikre personell med riktige verdier og erfaringer. Slik kan Forsvaret sikre at både dagens og fremtidens komplekse oppgaver løses på en god måte. Blant annet er det nødvendig å ha med kvinner i internasjonale operasjoner, slik at militære avdelinger som skal støtte eller sikre samfunnsbyggende virksomhet, faktisk er i stand til å kommunisere med hele befolkningen.» (Forsvarsdepartementet, 2007, s. 10)

Forsvarsdepartementet (2006-2007) argumenterer også for at større mangfold vil gjøre Forsvaret til en mer tilpassningsdyktig og fleksibel organisasjon.» (s. 10) Generalmajor Kristin Lund omtalte sin jobb som første kvinnelige styrkesjef i UNFICYP<sup>7</sup>. «Som kvinnelig styrkesjef når jeg ut til hele befolkningen på en annen måte enn mine forgjengere.» (Forsvaret, 2016). Hun var også helt sikker på at hun fikk innpass og på andre måter enn

---

<sup>7</sup> United Nation Peacekeeping Force in Cyprus (United Nations, 2017)

menn kunne, nettopp fordi hun var kvinne. (Lund, 2017) Andre grunner innen ressursargumentet er at kvinner har lov til å gjøre ting menn ikke har lov til i operasjonsområder som for eksempel ransaking, avhør av andre kvinner og de får et eget innpass i sivile samfunn som menn ikke får. (Syse, 2017)

### **4.1.3 Interesseargumentet.**

Menn og kvinner har ulike måter å se ting på og dette vil gjøre at man ser ulike løsninger og prioriterer ulikt. «Kvinner og menn har forskjellige og ofte motstridende interesser, og kvinneinteresser er som oftest urepresentert.» (Hernes, 1982, s. 91) Hun fremhever at interesseargumentet er et sosialistisk prinsipp som tar utgangspunkt i interessemotsetninger og kjønnskamp. (Ibid, s. 92). Disse ulike interessemotsetningene vil gjøre at beslutninger som tas vil påvirke kjønnene ulikt. Hernes mener at mannlige beslutningstakere vil overse, glemme eller ikke tenke på mulige konsekvenser for kvinner og av den grunn er det viktig å få kvinner inn i besluttede organer. (Ibid, s. 91) Videre tar hun opp at interessemotsetningene i det politiske systemet vil forhøye det politiske konfliktnivå innledningsvis, men det vil dempe seg etter at kvinner har forandret systemet til deres interesser og at synspunktene er integrert i organisasjonen. (Hernes, 1982, s. 92)

For å gi kvinner muligheten til å tenke på sine egne interesser er det viktig å få kvinner inn i organisasjonen slik at de kan påvirke kulturen. På sikt må kvinner bli med i besluttede organer eller lede disse, og dermed gjøre beslutninger som fremmer kvinners interesser.

## **4.2 Normsett for likestilling**

Likestillingsarbeidet har blitt gjennomført ulikt opp gjennom tiden og handlingene kan defineres på ulike måter. (Skjelsbæk & Tryggestad, 2011, s. 54) Judith Squires deler tiltakene inn i fire ulike normsett som generaliserer seg på 70-tallet, 80-tallet, 90-tallet og 2000-tallet frem til 2009. *Likebehandling* var karakteristisk på 1970-tallet, *kvotering* var karakteristisk på 1980-tallet og *integrering av kjønnsperspektiv* var karakteristisk på 1990-tallet. (Squires, 2004, s. 19) *Sammensatte ulikheter* var karakteristisk fra 2000.<sup>8</sup> Skjelsbæk & Tryggestad (2011) sier at likebehandling var et spørsmål om endringer i lovgivningen for å sikre at kvinner skulle kunne nyte de samme rettigheter og muligheter som menn. (s. 54-55)

---

<sup>8</sup> Squires kom med dette normsettet på Forskningsrådets konferanse på Kjønnforskning 2009, Oslo, 28. april 2009. (Skjelsbæk & Tryggestad, 2011, s. 54)

«Kvotering som verktøy er derimot basert på argumentet om at kvinner kan ha noe som er annerledes (...) å tilby i politiske miljøer de tidligere har vært ekskludert fra.» (Ibid, s. 55) Integrering av kjønnsperspektivet skal finne ut hvordan eksisterende systemer diskriminerer og forsøker å endre disse. (Ibid, s. 55). Sammensatte ulikheter omhandler hvordan kjønnforskjeller veves sammen med andre identiteter og skaper større mangfold (Ibid, s. 55)

### **4.3 Positiv særbehandling**

I norsk sammenheng innebærer positiv særbehandling å behandle kjønnene ulikt for å sikre det underrepresenterte kjønnnet reelle muligheter og er et virkemiddel for å oppnå likestilling. (Likestilling- og diskrimineringsombudet, 2013, s. 6) Tiltak som har vært brukt i Forsvaret ved opptak og ansettelse er fortrinnsrettsordninger, opprykksordninger og minimumsrepresentasjon<sup>9</sup> men det finnes flere andre ordninger. «Formålet med positiv særbehandling er å unngå reell ulikhet mellom gruppene eller å utjevne forskjeller mellom gruppene, ikke å gi den særbehandlede gruppen reelt sett bedre muligheter enn andre grupper i samfunnet.» (Barne- og likestillingsdepartementet, 2017, s. 256) Innen positiv særbehandling er det et prinsipp som omhandler «Trainee- stillinger/ praksisstillinger som rekrutteringstiltak» Jeg har fokusert min forståelse for positiv særbehandling mot dette punktet, og prinsippet inneholder følgende forutsetninger:

1. Bør være del av et helhetlig tiltak.
2. Det må foreligge underrepresentasjon og det bør kartlegges hvilke barrierer som hindrer gruppen.
3. Ordningen må fremme likestilling gjennom å lette tilgangen til arbeidsmarkedet.
4. Stillingene må være rekrutteringstiltak og ikke faste stillinger. Formålet er å gi nødvendig kvalifikasjoner for å kunne søke ordinære stillinger senere.
5. Søkeren må være kvalifisert til den type arbeid.
6. Forholdsmessige vurderinger må tas.
  - a. Tidsbegrenset. 10 måneder er en ledetråd.
  - b. En stor del av perioden bør være ren opplæring.
  - c. Lønnsnivået må være «normalt».
  - d. Det må ikke gis løfte om ansettelse i etterkant.
  - e. Moderat kvotering til andre stillinger fra trainee-ordninger er lov.
  - f. Kandidatene kan stå som interne søkere i virksomheten etter endt traineeperiode.

---

<sup>9</sup> Med fortrinnsrettsordninger skal minoriteten foretrekkes ved tilnærmet like kvalifikasjoner. Opprykksordninger gir tilleggspoeng eller flytter en kandidat oppover på en søknadsliste. Minimumsrepresentasjon stiller krav til kjønnsbalanse og er kvotering. (Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret, 2007)

(Ligestillings- og diskrimineringsombudet, 2015, s. 25)

## **5 Sammenligning av funn fra intervjuer opp mot teori**

I dette kapittelet vil jeg oppsummere funnene fra intervjuene og sammenligne dem med teorien som argumenterer for likestilling. «Kvalitative data taler ikke for seg selv. De må fortolkes.» (Johannesen, Tuft, & Christoffersen, 2011, s. 163) Jeg må derfor tolke intervjuene og sammenligne mot teorien og lete etter sammenhenger eller motsetninger. Fravær av sammenhenger er også mulig å tolke ut fra manglende besvarelse eller fokus på tema. Jeg tar for meg ett og ett argument i likestillingsteori, sammenligner med respondentenes svar og oppsummerer med delkonklusjoner før jeg avslutter kapittelet med en hovedkonklusjon.

### **5.1 Forståelse for rettferdighetsargumentet**

Eirik Kristoffersen som var sjef (2011-2014) da prosjektet ble initiert svarer «Egentlig ikke» på spørsmål om opprettelsen var for å fremme kvinners rett til deltakelse. Men han fremmer også at effekten for kvinner som avtjener verneplikten i Jegertroppen først og fremst er at disse får et fortrinn senere som også Forsvaret får nytte godt av. «Det jeg tror er den store effekten for Forsvaret, er at man får veldig, veldig, operative kvinner med en solid førstegangstjeneste som kan søke seg videre.» (Kristoffersen E. J., 2017). Han utdyper opp mot politiske måltall for kvinneandel: «Poenget var at man må se på nye måter å gjøre ting på for å få økt kvinneandelen.» (Kristoffersen E. J., 2017). Dette innebærer at FSK trente opp disse kvinnene for å være i stand til å bestå senere seleksjonsprosesser og bli ansatt, ikke vernepliktig, i Forsvaret. Frode Kristoffersen (sjef FSK 2014- 2017) fronter et annet argument om kvinners rett til å delta. «(...) ideen der man utnyttet verneplikten for å få inn jenter utkrystalliserte seg som måten man kunne få større kvinnefokus i FSK.» (Kristoffersen F. A., 2017)

Nestkommanderende i FSK (2011-2014) under Eirik Kristoffersen, John Hammersmark, vektlegger andre argumenter innen rettferdighetsargumentet.

«Jeg mener [operative] grunner i rollen som kvinne (f. eks female advisors) ikke alene er god nok argumentasjon. Vi stilte oss spørsmål om hvorfor vi greier å tiltrekke oss de aller, aller beste mennene til Fallskjermjegertroppen. (...) Så ble spørsmålet om hvordan man kunne gjøre det samme med jenter.» (Hammersmark, 2017)

Videre fremhever han argumenter som vil gagne både de kvinnene som kommer inn i Jegertroppen men også Forsvaret. «Jeg tenkte at dette er mye mere et filosofisk prosjekt om hva Forsvaret kan gjøre for å tiltrekke seg de flinkeste kvinnene.» (Hammersmark, 2017). For at prosjektet ikke bare skulle bli en verneplikt uten langsiktig effekt tok avdelingen nye grep. «Det vi landet på, at for å få en god utnyttelse av ressursen la vi ganske mye krutt i at de skulle fortsette andre steder i Forsvaret.» Han mener at da det nettopp er FSK som har gjort dette skaper en ekstra dimensjon i prosjektet. «Symboleffekten av at det blir gjort i FSK er også gedigen.» (Hammersmark, 2017).

Troppssjefene opplever i større grad at FSK og Forsvaret for øvrig har behov for flere kvinner for å fremme kvinners rettigheter. «(...) frem til i dag er det fortsatt mange avdelinger hvor jenter har overbevisningsbyrden på sine skuldre.» (Troppssjef-2, 2017). Effekten av å utdanne kvinner ved FSK som er svært godt rustet til en seleksjonsprosess og tjeneste i operative avdelinger er stor. «De jentene som går ut fra Jegertroppen er operative fra første dag i Forsvaret, og ingen stiller spørsmålstejn ved det.» (Troppssjef-2, 2017). Utdanningen setter kvinnene i god stand til å søke seg videre i Forsvaret men da er den spesielle behandlingen over. «Etter året er ferdig kan de søke på grenaderstillinger og alt mulig annet på lik linje med alle andre.» (Kristoffersen E. J., 2017)

At FSK ikke bare tenker på egne behov kommer også frem av Troppsjef-1. «Det er ingen konkret plan for hva disse kvinnene skal brukes til i fremtiden, utover det Forsvaret har som plan for alle som avtjener verneplikt i Forsvaret.» Troppssjef- 1 skriver at FSK gir kvinnene i Jegertroppen en unik mulighet etter utdanningen. «[Avdelingen kan] Rekruttere og utdanne flere resurssterke kvinner til å søke Forsvaret og videre velge Forsvaret som en arbeidsplass (...).» (Troppssjef-1, 2017)

Til tross for at det ikke er en etablert plan for kvinnene innad i FSK eller to-trinns beordringer, dersom seleksjonen til Befalsskole eller Krigsskole består, blir kvinnene anbefalt å søke videre i Forsvaret. «De ser effekten av det å sende soldater fra denne avdelingen ut til andre avdelinger» (Jegertroppen, 2017)

### **5.1.1 Delkonklusjon rettferdighetsargumentet.**

Informantene virker å ha en felles oppfatning at Jegertroppen vil bidra til at kvinneandelen i Forsvaret går opp. At det er basert på kvinners *rett til deltakelse* virker ikke å være et

argument men heller kvinners *rett til å ikke bli ekskludert*. Rettighetsargumentet alene blir ikke fremmet og av den grunn virker det ikke som det er det var vært tanken bak opprettelsen av Jegertroppen. Kvinneandelen ansatte ved FSK går helt marginalt opp ved å ansette kvinnelig troppssjef og bør tilfalle et mer praktisk argument enn rettferdighetsargumentet.

## **5.2 Forståelse for ressursargumentet**

Ressursargumentet bygger på en samfunnsøkonomisk tankegang. Respondentenes svar kan deles inn i to retninger: praktiske grunner og grunner som kan samles under mangfold. Av den grunn har jeg delt svarene inn i to bolker for å gjøre det mer oversiktlig.

### **Praktiske grunner:**

Eirik Kristoffersen tar tidlig frem argumentet om operative behov. «Vi så vi trengte kvinnelige mentorer for å mentorere den kvinnelige delen av CRU'en, det afghanske spesialpolitiet vi trente.» (Kristoffersen E. J., 2017). Det samme argumentet bruker også Hammersmark.

«Mest åpenbart vi så at vi hadde behov for flere kvinner som kunne brukes ut over de konkrete stillingene som kvinner ved FSK allerede ble brukt som. Vi trengte Female Advisor for å trene og følge CRU. Det er bare ett eksempel på at kun kvinner får tilgang til en del miljøer i muslimske land.» (Hammersmark, 2017).

Grunnen til at FSK selv skulle gjøre denne utdanningen selv forklarer Hammersmark på følgende måte «Det var veldig synd å out- source erfaringene ved å hente inn eksterne kvinner. Alle lærte noe individuelt men dette måtte tilkomme avdelingen kollektivt også.» (Hammersmark, 2017). Disse argumentene var også noe Frode Kristoffersen vektla og utdypet videre.

«Hovedgrunnen for FSK som var grunnen bak opprettelsen var at det var et operativt behov, veldig konkret på female advisor i Afghanistan, men så har man også sett at for å kunne gjennomføre rekognosering i urbane områder og for å kunne komme i kontakt med lokalbefolkningen så trenger man kvinner.» (Kristoffersen F. A., 2017)

Troppssjef-1 oppgir «oppdragsmessige grunner» for hva som var intensjonen med kvinnelige vernepliktige og Troppssjef- 2 oppgir mye av det samme. «De hadde behov for kvinner som kunne kommunisere med kvinner, utføre søk og ransaking når nødvendig.» Den samme



forståelsen satt en samlet Jegertropp med og fremmet det på følgende måte: «Vi kan gjøre en jobb som menn ikke kan i utlandet, for eksempel i forhold til hvordan man behandler kvinner. Vi som kvinner kan ta i en dame, det kan ikke menn alltid.» (Jegertroppen, 2017)

Seniorrådgiver Hanna Syse i FD presenterte sin forståelse på følgende måte: «(...) de har hatt et savn etter kvinner, i uniform med riktig trening og opplæring, som de kan bruke helt bevisst i sine operasjoner.» (Syse, 2017)

### **Mangfold:**

Eirik Kristoffersen grunngir hvordan mangfold var et argument i opprettelsen av Jegertroppen: «(...) for å øke mangfoldet og skal man få til sammensatte team så må man gjøre noen konkrete ting. Og det var jo det som var tanken med Jegertroppen.» (Kristoffersen E. J., 2017) Hammersmark (2017) tar frem at kjønne har modellmessige ulikheter og hvis du ikke har kvinner i en avdeling så mister du en styrke. Han utdyper grunnen videre.

«Du ønsker at hun skal være kvinne, du ønsker at hun skal bringe inn det som menn ikke har. (...) sammen så øker du handlingsrommet, du øker mangfoldet, du gjør noe med kulturen det er åpenbart at du går glipp av noe om du ikke har det» (Hammersmark, 2017)

Han fremmer også den strategiske betydningen der spesialstyrkene må dyrke verdien forskjellighet, mangfold, hvis man ikke gjør det mister man helheten. (Hammersmark, 2017). Frode Kristoffersen fremmer også samme tankegang i sitt intervju. «Det var behov for å ha kvinner, fordi de var kvinner.» (Kristoffersen F. A., 2017) Han fremmer videre en mer operativ tilnærming til å ha mangfold. «FSK er opptatt av mangfold fordi vi ikke vet hvilken operasjon vi skal inn i neste gang. Så da ønsker vi opplagt å ha muligheten til å ha med kvinner på den operasjonen.» (Kristoffersen F. A., 2017)

De samme argumentene er å finne på troppsnivå, der det kommer fram at det ikke bare er kjønnet kvinne som FSK var ute etter men også kvinnelighet. «De blir *ikke* tatt inn for å være menn, men for at de skal være nettopp kvinner.» (Troppssjef-2, 2017). Kvinnene i Jegertroppen satt også på forståelsen om at mangfold er noe en organisasjon er avhengig av. «Alle bedrifter blir styrket av et mangfold, ikke bare mann og kvinne, men alle forskjellige personligheter.» (Jegertroppen, 2017)

På FD nivå fremheves det samme forståelsen. «FSK sier de vil ha dem som jenter. De er ikke ute etter noen guttekopier. (...) At det blir en ressurs du har, det blir et slags *fortrinn*.» (Syse, 2017)

### **5.2.1 Delkonklusjon ressursargumentet**

Ved opprettelse av Jegertroppen hadde FSK sett et helt klart behov for kvinner av praktiske grunner og grunner av grunner som kan defineres som mangfold.

De praktiske grunnene ble fremhevet av de i ledende posisjoner som et behov for at operative kvinner var viktig i kulturer der det ikke er akseptert at fremmede menn håndterer kvinner. Ransaking, avhør og særlig female advisor ved opptrening av kvinner i samarbeidende, lokale styrker var viktige bruksområder. Å kunne skli inn i miljøet ved urban SR ble også fremhevet som operativ grunn.

Av grunner som passer inn i mangfold ble det på alle nivåer tatt frem at avdelingen og Forsvaret ønsker kvinner for å ha det mangfoldet en organisasjon trenger for å få frem alle alternativer og se utfordringer på flest mulig ulike måter. Avdelinger vil ha jenter fordi de er jenter, og vil at de skal fortsette med å være nettopp det.

### **5.3 Forståelse for interesseargumentet**

Eirik Kristoffersens svar på om Jegertroppen var opprettet for å fremme kvinners interesser var tydelig. «Nei, det var aldri noen målsetting å skape en arena hvor kvinners interesser skulle fremmes.» (Kristoffersen E. J., 2017) Selv om det ikke var noen målsetting virker kvinners interesser likevel å få et større fokus av andre. Hammersmark bringer frem noen negative konsekvenser om hvordan det kan føles å være minoritet i organisasjonen.

«Litt indirekte følelsesmessig å bli holdt utenfor fordi de er færre, det tvinger seg frem en helhetlig ivaretagelse med tilpasset utstyr og hele pakka og det er en grunn til å ha flere kvinner i Forsvaret for da blir det en troverdig ivaretagelse ikke bare symbolpolitikk som ikke har noen effekt.» (Hammersmark, 2017)

Hammersmark poengterer videre. «Vi skulle sette dem i stand til å senere møte den friksjonen som oppstår mellom kjønnene i Forsvaret, gjennom mestringsfølelse, dyktighet og prestasjoner på høyt nivå.» (Hammersmark, 2017) Erfaringene fra to og et halvt år med utdanning av kvinner i Jegertroppen har gitt FSK flere erfaringer om kvinners dyktighet. «Utdanningen viser at med et eget tilpasset utdanningsløp kan jenter komme på samme

kompetansenivå som menn innen samme fagområde.» (Troppssjef-1, 2017) Gjennom denne utdanningen skulle kvinnene settes i stand til å greie seleksjon til videre tjeneste i Forsvaret. «Jegertroppen åpner opp for flere karrieremuligheter for kvinnene. (...) delvis på grunn av varemerket man får av å ha gått (...) Jegerutdanningen.» (Troppssjef-1, 2017)

For å sørge for utdanning av flere kull anbefalte Frode Kristoffersen å videreføre prosjektet. Han så at dette var en god måte å tilnærme seg en viktig sak som kjønnsnøytral verneplikt på for FSK. (Kristoffersen F. A., 2017). Han nevner videre at alternativet til Jegertroppen er Fallskjermjegertroppen som er åpen for alle, men der har ennå ingen kvinner kommet opp i konkurransen mot «(...) så mange spreke unge menn som møter blod- tent til start (...). Vi unngår den konkurransesituasjonen som kan skape tapere.» (Kristoffersen F. A., 2017) Tanken om å utnytte disse kvinnene også på andre områder kommer frem. «Så det var et prosjekt der vi definerte at det var viktig at disse jentene fortsetter i Forsvaret etter verneplikten.» (Kristoffersen F. A., 2017) Troppssjef- 1 mener dette kan koples til likestillingsarbeid siden prosjektet gir kvinner en reell mulighet til å få denne type kompetanse. (Troppssjef-1, 2017). Ved å utdanne kvinner får avdelingen også verdifulle erfaringer som ytterligere hever forståelsen for kvinner i Forsvaret. «Egen avdeling får mer erfaring med kvinner, og har blitt mer åpen for kvinner i ulike stillinger.» (Troppssjef-2, 2017)

Kvinnene i Jegertroppen nevner også at det er ingen klar mulighet for dem internt i avdelingen, men at utdanning i Forsvaret anbefales for så å eventuelt komme tilbake. (Jegertroppen, 2017) Troppssjef- 2 tar frem at det har lenge vært fokus på økt kvinneandel i Forsvaret uten de store resultatene, og at dette prosjektet er et godt bidrag til å øke andelen. Kvinnene fra jegertroppen presterer godt på opptak og de som ikke kommer inn i Jegertroppen får også gode tilbakemeldinger fra andre avdelinger. (Troppssjef-2, 2017) Syse fra FD velger å se det litt overordnede bildet. «Det synliggjør mulighetene. Den skaper forbilder og knuser myter. Det merkes internasjonalt.» (Syse, 2017)

### **5.3.1 Delkonklusjon interesseargumentet**

Ut fra intervjuene kan det tolkes at FSK ikke brukte interesseargumentet i seg selv for å opprette Jegertroppen. Det fremstår som at avdelingen bare i liten grad har konkrete planer om å benytte et større antall av kvinnene fra Jegertroppene senere, utenom operasjoner i utlandet, og i svært liten grad i ledende stillinger. Dersom disse kvinnene kommer tilbake til

avdelingen etter utdanning gjennom normale stillingsrunder vil det likevel bli sett på som svært gunstig. Argumentasjonen til FSK virker likevel å berøre interesseargumentet da det kan tolkes som at FSK gjør jegersoldatene i meget god stand til å skape sin egen karriere i Forsvaret. De står også godt rustet til å kjempe for egne kvinnelige interesser gjennom en solid utdanning. Ved å få kvinnene til å fortsette i Forsvaret understøtter FSK kvinnenes interesser generelt i organisasjonen, om enn noe indirekte og på et lavt nivå innledningsvis. Ved å sette temaene mangfold og ulikheter på dagsorden vil dette bedre forståelsen for kvinner i Forsvaret. Å fronte hva kvinner *kan* få til, vil kunne være med på å fremme kvinners interesser.

#### ***5.4 Forståelse for normsett***

Da dette ikke er vanlige problemstillinger eller temaer svarte respondentene det de syntes hørtes riktig ut fra deres forståelse av ordene likebehandling, kvotering, integrering av kjønnsperspektivet og sammensatte ulikheter.

Eirik Kristoffersen svarer på spørsmål om hvilke(t) normsett Jegertroppen kan plasseres inn i: «Definitivt på integrering av kjønnsperspektivet. Og sammensatte ulikheter. Disse to normsettene beskriver nettopp utfordringene i Afghanistan med trening av kvinnelig, afghansk politi.» (Kristoffersen E. J., 2017)

Hammersmark vurderer flere alternativer og utdyper:

«Jeg tror det er en kombinasjon av de tre nederste. Det er en form for kvotering, Fallskjermjegertroppen er åpen for begge kjønn, det er ikke Jegertroppen. (...) Vi gir dem mestringsfølelse gradvis på en annen progresjonsskala enn det vi gjør med gutta, vel å merke på det fysiske. Integrering av kjønnsperspektivet er det i hvert fall for nå snakker man om det åpent. Og ikke bare snakker man, men man gjør det. Og det skaper enorm publisitet, enorm interesse, bare det i seg selv har egenverdi for utvikling av disse spørsmålene med likeverd. Det med sammensatte ulikheter (...) er det også.» (Hammersmark, 2017)

Forståelsen til Frode Kristoffersen er mye av det samme men velger ett normsett og forklarer: «Vi fokuserer på ulikheter i utgangspunktet.» Han vurderer videre på hvilken måte det passer inn i normsettene. «Der er vel egentlig det siste [sammensatte ulikheter]. Vi har sett på ulikhetene, men har fått det integrert i en ramme.» Videre oppsummerer han «(...)det er absolutt likestilling i form av at det er på jentenes premisser fra dag en.» (Kristoffersen F. A., 2017)

Forståelsen til troppssjefene er også relativ lik og de fremmer at utdanning og faglige krav er like som for Fallskjermjegergruppen. På spørsmål om integrering av kjønnsperspektivet fikk jeg følgende svar fra Troppssjef- 1: «FSK har utvist en forståelse for at kvinner og menn er forskjellige og gjennom dette gjort noen tilpassinger for de respektive troppene i den hensikt å oppnå ønsket resultat.» Jegertroppssjef- 2 går ikke inn på normsett spesielt, men sa likevel noe om likestilling generelt. «Jeg, og avdelingen, mener at likestilling ikke nødvendigvis betyr lik behandling.» (Troppssjef-2, 2017)

Kvinnene i Jegertroppen forklarer litt om tjenesten og forskjellen til Fallskjermjegergruppen.

«Det er litt mer tilrettelagt fysisk men likevel er vi igjennom veldig mye av den samme utdanningen som Fallskjermjegerne. (...) Så det er et argument i seg selv. At de får gjennom jenter i den utdanningen men med litt tilpassede krav.» (Jegertroppen, 2017)

Hanna Syse i FD sitter i stor grad med samme forståelse og med samme argumenter som de fra FSK. «Jeg synes sammensatte ulikheter passer. (...) De ønsker å dyrke frem jenter med ferdigheter som er bevisst på at de er jenter og stolt av det og som ønsker å gjøre tjeneste med det fortrinnet det gir faktisk.»

#### **5.4.1 Delkonklusjon normsett**

Teorien innen normsett for likestilling virker ikke å være godt kjent hos respondentene men de svarer likefult med samme argumentasjon. Dette fører til at respondentene er samstemte og argumentasjonen passer godt innen normsettet *sammensatte ulikheter* som ifølge Squires har vært det styrende normsettet siden 2000- tallet.

### ***5.5 Forståelse for positiv særbehandling***

Grunnlaget for Jegertroppen var en helhetlig tanke om operative behov innen SOF miljøet. Med utgangspunktet i forståelsen for at man gjør tilpasninger for å fremme den underrepresenterte gruppen reelle muligheter, svarte respondentene på sin forståelse om hvordan Jegertroppen passer med prinsipper for positiv særbehandling.

«For Jegertroppen konkret så er det det at der guttene tar kravene på sommeren for å komme inn i fallskjermjegertroppen så tar kvinnene kravene på høsten etter å ha fått brukt utstyret og har fått trent seg opp.» Eirik Kristoffersen rettferdiggjør det med at i likestillingsarbeidet må man forsøke ulike virkemidler. «Poenget var at man må se på nye ting og se på nye måter å gjøre ting på for å få økt kvinneandelen.» Han ser ikke på det som særbehandling siden dette handler om å trene kvinner på kvinnes premisser. Men selv om kvinnene har lavere innledende krav enn mennene, så presiserer han at Jegertroppen bare er en førstegangstjeneste. «Etter førstegangstjenesten så er det ingen kvinnetropp eller noen kvinnestilling eller noe annet som særbehandler kvinner i forhold til krav ved FSK. Det er kun i førstegangstjenesten.» Han utdyper at forskere fra FFI har fulgt Jegertroppen og sammenlignet med Fallskjermjegertroppen. De legger merke til at kvinner og menn avslutter en oppgave likt. Mennene slenger seg nedpå og slapper av mens kvinnene begynner å forberede seg til neste oppgave. (Kristoffersen E. J., 2017) Frode Kristoffersen poengterer det samme og sier at Jegertroppen er mer selvkritiske enn Fallskjermjegertroppen og det må man ta hensyn til. (Kristoffersen F. A., 2017)

Hammersmark fronter også andre grunner for å behandle ulikt og hjelpe kvinner inn. «Du må ha kritisk masse for å få reell fremgang og da må man ty til sånne type tiltak [positiv særbehandling].» (Hammersmark, 2017)

Frode Kristoffersen bruker argumenter at kvinner er ulike som utgangspunkt for at kravene kan endres noe. «Det er jo egentlig hele konseptet da. Vi skal ha kvinner fordi de er kvinner.» (Kristoffersen F. A., 2017)

Troppsjef-2 er klar i omtalen av de lavere kravene til Jegertroppen. «Uten en egen tropp ville vi ikke klart å selektene, få inn og bygge opp disse solide og robuste jentene.» (2017) Dette temaet tar også Jegertroppen selv frem. «(...) med denne troppen blir det i alle fall et tilbud for jenter å få den samme utdanningen. På den måten blir det likestilling selv om det er forskjellig.» (Jegertroppen, 2017)

### **5.5.1 Delkonklusjon positiv særbehandling**

Jegertroppen er satt inn i en ramme som presenteres *helhetlig*. Informantene er samstemt i argumentene i at tillemplingene som Jegertroppen får, er for å senke de fysiske kravene som er den *kartlagte barrieren* kvinner sliter med (Steder, 2013). Dette vil *lette tilgangen til utdanningen* som FSK tilbyr og senere Forsvaret. Kravene er *innledningsvis redusert* og opplegget er lagt opp for å passe bedre til kvinner. Respondentene er enige om at dersom

dette ikke hadde blitt gjort så ville ikke denne typen utdanning i FSK vært mulig. Ettersom kvinner presterer noe lavere fysisk enn menn, så fremstår det som en naturlig konsekvens, siden FSK ønsker å utdanne kvinner. Respondentene sier at *det er ikke ordinære stillinger* i FSK rett etter verneplikter, utenom 1-2 som kan være instruktører i Jegertroppen. Kvinnene oppnår likevel en *god kvalifikasjon* gjennom mestringsfølelse, dyktighet og prestasjoner på høyt nivå til senere stillinger i andre deler av Forsvaret, eller til operasjoner i utlandet senere for FSK. Kvinnene *kvalifiserer* seg til Jegertroppen gjennom nøye seleksjon på mentalt evnenivå og opptak med rekruttperiode. Jegertroppen er *tidsbegrenset* til 12 måneder, består hovedsakelig av *ren opplæring* og *lønnsnivået er likt* som for andre vernepliktige, og det har *ikke vært et direkte løfte om jobb* men snarere en mulighet for senere seleksjon. *Enkelte har blitt ansatt* videre av den grunn at de har vært gjennom utdanningen og kunnet fungere som instruktør. Avdelingen ønsker å ha disse kvinnene tilgjengelig på *interne lister* for innkalling ved senere deployeringer

## **5.6 Konklusjon: sammenligning av funn fra intervjuer opp mot teori**

Informantene har bemerkelsesverdig like oppfatninger av Jegertroppen som prosjekt.

Rettferdighetsargumentet fremstår mest som at FSK gir disse kvinners *rett til å ikke bli ekskludert*. At kvinnene må ut i Forsvaret for å bli ansatt tyder på at rettighetsargumentet ikke har vært det sentrale argumentet.

Informantene har uttalt innenfor ressursargumentet at FSK hadde et behov for kvinner ved deltakelse i operasjoner i utlandet av operative grunner. Samtidig trenger avdelingen kvinner for å fremme mangfold med de positive sidene for idemangfoldet og kulturen det medfører. Avdelinger vil ha jenter fordi de er jenter, og vil at de skal fortsette med å være nettopp det.

FSK virker å være inne på interesseargumentet men gir kvinnene først og fremst muligheten selv til å påvirke Forsvaret ved en senere anledning. Ved å sette temaene mangfold, ulikheter og ulike behov på dagsorden kan det argumenteres for at FSK øker forståelsen for kvinners interesser, men siden FSK selv ikke nyttiggjør seg disse kvinnene i større omfang enn det de gjør, står ikke interesseargumentet sterkt.

Normsett innen likestilling var ikke godt kjent hos respondentene men de svarte likefullt med samme argumentasjon. Informantene brukte «sammensatte ulikheter» mest som et passende normsett som beskrivelse for Jegertroppen.

Informantene er samstemte i argumentene og forståelsen av tillempningene som Jegertroppen gjør sammenlignet med Fallskjermjegertroppen. FSK ønsker selv å utdanne kvinner og respondentene er enige om at denne typen utdanning ville vært mulig for kvinner uten tilpasset opplegg. Alle argumentene samlet innen forståelse positiv særbehandling tyder særdeles tydelig at det FSK har gjort med Jegertroppen passer inn i det Likestillings- og diskrimineringsombudet kaller «Trainee- stillinger/ praksisstillinger som rekrutteringstiltak».

## 6 Konklusjon

Formålet med denne oppgaven har vært å se på opprettelsen av Jegertroppen ved FSK opp mot prinsipper for likestilling og har følgende problemstilling: «*På hvilken måte passer opprettelsen av Jegertroppen ved FSK inn i prinsipper for likestilling?*»

Førstehåndsinformasjonen jeg har fått fra informantene har lagt grunnlaget for å tolke opprettelsen opp mot teori som omhandler likestilling. Respondentene svarte svært likt, og med samme type argumentasjon på de ulike spørsmålene, noe som er et interessant funn i seg selv.

Opprettelsen av Jegertroppen passer inn i flere argumenter for likestilling men er i varierende grad vektlagt av avdelingen. Jeg har i oppgaven gjort funn som tyder på at argumenter som rettferdighetsargumentet, ressursargumenter og interesseargumentet bare delvis har blitt brukt. Jeg har også sett hvilket normsett det kan passe inn i og om der kan passe med prinsipper for positiv særbehandling.

Rettferdighetsargumentet ble berørt av informantene men var ikke lagt stor vekt på. Det fremstår som at FSK gir disse kvinners *rett til å ikke bli ekskludert* ved avdelingen, men i større grad *rett til å delta* ellers i Forsvaret, når førstegangstjenesten er over.

Behovene for kvinner i FSK viser at ressursargumentet lar seg dele i to kategorier. De praktiske grunnene blir beskrevet som konkrete, operative behov, som female advisor ved opptrening av utenlandske sikkerhetsstyrker, og ved oppgaver som avhør eller ransaking av kvinner i andre kulturer. Av grunner koplet til mangfold, så ønsket FSK å ha et størst mulig mangfold da FSK ikke vet hvor neste operasjon blir. Informantene grunngir at Forsvaret for øvrig har behov for operative kvinner og at FSK selv kan nyttiggjøre seg disse senere. Jeg tolker interesseargumentet å være delvis til stede da det ofte ble poengtert at kvinnene som



har vært gjennom denne utdanningen vil ha svært gode muligheter til å søke seg videre i Forsvaret. En videre rekruttering på ca. 70%<sup>10</sup>, bekrefter det, men samtidig må kvinnene ut av avdelingen for å sørge for å ivareta egne interesser selv.

Innen normsett er informantene relativt samstemte på at *sammensatte ulikheter* er det som passer best. FSK ønsker å skape en arena der ulikheter er tatt høyde for og kvinner gis denne muligheten nettopp fordi de er kvinner, noe FSK sier de har bruk for.

Forståelse for positiv særbehandling virker å være delvis til stede ved det FSK har gjort med Jegertroppen. Argumentene og praksisen passer likevel særdeles godt inn i det Likestillings- og diskrimineringsombudet kaller «Trainee- stillinger/ praksisstillinger som rekrutteringstiltak».

Med denne oppgaven har jeg vist at opprettelsen av Jegertroppen ved FSK passer inn med prinsipper for likestilling. Rettferdighetsargumenter og interesseargumentet er lite framtreddende, men vil likevel gi kvinner som tar førstegangstjenesten i Jegertroppen rettferdighet og mulighet for å ta vare på egne interesser selv. Ressursargumentet er sterkest fremtreddende og kan bli sterkere og sterkere etter hvert som kvinner fra Jegertroppen kommer inn i Forsvaret og skaper større mangfold eller blir brukt i operasjoner i utlandet. Funnene i oppgaven tyder på at normsettet *sammensatte ulikheter* er mest passende mens opprettelse av Jegertroppen passer nøyaktig inn i definisjonen til «Trainee- stillinger/ praksisstillinger som rekrutteringstiltak».

## **7 Forslag til videre studier**

En kvantitativ studie om hvordan Jegertroppen oppfattes av andre forsvarsansatte i et likestillingsperspektiv vil kunne gi bedre kulturforståelse i Forsvaret.

Å finne svar på hva som spiller inn når ca. 70% av de som har tatt førstegangstjenesten i Jegertroppen velger å fortsette i Forsvaret vil kunne bringe ny informasjon om hvordan Forsvaret bedre kan rekruttere og beholde kvinner.

---

<sup>10</sup> Tall på e- post fra nestkommanderende i Training Wing, som er utdanningsavdelingen i FSK.

## 8 Referanser

- Barne- og likestillingsdepartementet. (2017, Mars 25). *Ot. Prop. nr. 44*. Hentet fra Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/contentassets/9d131f78614845d9ad0937c967b95da2/no/pdfs/otp200720080044000dddpdfs.pdf>
- Enstad, K. (2015). *Hvordan skrive en god tekst*. Oslo: Krigsskolen.
- Forsvaret. (2014, Mai 16). *Forsvaret.no*. Hentet fra Forsvaret. Forsvarets likestillingsforbilde: <https://forsvaret.no/aktuelt/arkiv/Forsvarets-likestillingsforbilde>
- Forsvaret. (2016, Juni 28). *Forsvaret.no*. Hentet fra Forsvaret. Spesialstyrkeutdanning: <https://forsvaret.no/karriere/utdanning/spesialstyrkeutdanning/forsvarets-spesialkommando>
- Forsvaret. (2016, Juni 28). *Forsvaret.no*. Hentet fra Forsvaret. Forsvarets spesialstyrker: <https://forsvaret.no/organisasjon/forsvarets-spesialstyrker>
- Forsvaret. (2016, Desember 12). *Forsvaret.no*. Hentet fra Forsvaret: <https://forsvaret.no/aktuelt/lund-takkes-av-kypros>
- Forsvaret. (2017, Februar 1). *Forsvaret.no*. Hentet fra Forsvaret. Jegertroppen: <https://forsvaret.no/karriere/utdanning/spesialstyrkeutdanning/forsvarets-spesialkommando/jegertroppen>
- Forsvaret. (2017, Februar 1). *Forsvaret.no*. Hentet fra Forsvaret.no: <https://forsvaret.no/fallskjermjeger>
- Forsvarsdepartementet. (2006-2007). *Stortingsmelding nr 36*. Oslo: Det Kongelige Forsvarsdepartement.
- Forsvarsdepartementet. (2007, juni 29). St melding 36. (2006-2007) Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret. *St. meld. nr. 36*. Oslo, Oslo, Norge: Forsvarsdepartementet.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige Metode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigomstad & Bjørke AS.
- Hammersmark, J. (2017, Mars 17). (B. J. Kristoffersen, Intervjuer)
- Hernes, H. M. (1982). *Staten- Kvinner ingen adgang?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Jegertroppen. (2017, Mars 16). (B. J. Kristoffersen, Intervjuer)
- Johannesen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2011). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation (2. opplag)*. New York: Basic Books.
- Kristoffersen, E. J. (2017, Januar 27). (B. J. Kristoffersen, Intervjuer)
- Kristoffersen, F. A. (2017, Mars 16). (B. J. Kristoffersen, Intervjuer)
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forkingsintervju*. (T. m. Andersen, & J. Rygge, Overs.) Oslo: Gyldendal akademiske.
- Lauritzen, T., & Leirvik, B. (2008). *Med et kjønnsperspektiv på Forsvaret som arbeidsorganisasjon*. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Likestilling- og diskrimineringsombudet. (2013, Juli 14). *ldo.no*. Hentet fra ldo. Positiv særbehandling: <http://www.ldo.no/nyheter-og-fag/Arkiv/Featured-news/Positiv-sarbehandling/>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2015). *Positiv særbehandling*. Oslo: Likestillings- og diskrimineringsombudet.
- Lund, K. (2017, Januar 26). Foredrag: Nettverk for kvinnelig befal. Oslo, Oslo, Norge: Kristin Lund.
- NATO. (2015). *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives*. Brüssel: NATO. Hentet fra nato.net.
- Norske kvinnesaksforening. (2007, desember 31). *Norsk kvinnesaksforening*. Hentet fra Kvinnesak.no: <http://kvinnesak.no/nei-til-verneplikt-for-kvinner>

- Peace Research Institute Oslo. (2017, Mars 25). *PRIO*. Hentet fra prio.org:  
<https://www.prio.org/People/Person/?x=5744>
- Skjeie, H., & Teigen, M. (2005). Nødvendig- Nyttig- Retferdig? *Kvinder, køn og forskning*, ss. 30- 41.
- Skjelsbæk, I., & Tryggestad, T. L. (2011, 1. kvartal). Kvinner i det norske forsvaret: Likestilling eller operasjonelt imperativ? *Sosiologi i dag. Militærsosiologi.*, ss. 53-75.
- Squires, J. (2004). *Gender quotas in Britain: A fast track to equality?* Stocholm: Stocholm University.
- Statsministerens kontor. (2012, Mars 6). *Regjeringen*. Hentet fra Regjeringen.no:  
[https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/utviklingssamarbeid/innsiktsmappe/kvinner\\_likestilling/1325/id560774/](https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/utviklingssamarbeid/innsiktsmappe/kvinner_likestilling/1325/id560774/)
- Statsministerens kontor. (2013, Desember 13). *Regjeringen*. Hentet fra Regjeringen.no:  
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-sjef-for-forsvarets-spesialstyrker/id747871/>
- Steder, F. B. (2013). *Militære kvinner- Forsvarets akilleshæl?* Kjeller: Abstrakt forlag AS.
- Store norske leksikon. (2014, Juli 24). *SNL*. Hentet fra snl.no:  
[https://snl.no/kj%C3%B8nnskvotering\\_i\\_styrer](https://snl.no/kj%C3%B8nnskvotering_i_styrer)
- Syse, H. (2017, Mars 1). (B. J. Kristoffersen, Intervjuer)
- Teigen, M. (2003). *Om likestilling som politikk*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning og Pax forlag.
- Troppssjef-1. (2017, Mars 9). (B. J. Kristoffersen, Intervjuer)
- Troppssjef-2. (2017, Mars 16). (B. Kristoffersen, Intervjuer)
- United Nations. (2000, Oktober 31). *UN- documents*. Hentet fra un-dokument.net:  
<http://www.un-documents.net/sr1325.htm>
- United Nations. (2017, mars 25). *un.org*. Hentet fra un.org:  
<http://www.un.org/en/peacekeeping/missions/unficyp/resources.shtml>
- University of Bristol. (2017, mars 25). *University of Bristol*. Hentet fra bristol.ac.uk:  
<http://www.bristol.ac.uk/spais/people/person/judith-a-squires/>
- Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret. (2007). *Utvalg for større kvinneandel i Forsvaret*.  
 Ukjent: Utvalg for høyere kvinneandel i Forsvaret.

## Vedlegg

### Intervjuguide: Brigader Eirik Kristoffersen

- 1: Kan du fortelle om bakgrunnen for opprettelsen av JT?
  - Hva var intensjonen med de kvinnelige vernepliktige?
  - På måte hvilken mener du JT vil fungere som et likestillingstiltak?
  
- 2: Var noe av grunnen for opprettelsen av JT ønsket å muliggjøre første kvinnelige SJ?  
 Hvilket behov hadde og har FSK for kvinner?
- 3: Kan du fortelle om foredraget i USA om JT og at NORSOF har vært ledende for dette i Norge?
- 4: Hva er forhåpningene for bruken av JT i Forsvaret i fremtiden.

- Vil tjenesten være relevant for

5: På hvilken måte blir de motivet til videre jobb i Forsvaret?

6: Har bruken av «female advisor» vært en av grunnene for opprettelsen av JT?

7: Er det noen plan for videre rekruttering?

8: Hvordan påvirkes de til å fortsette i Forsvaret/ befalsutdanning?

- Hvem gjør det?
- Er det en tanke å sende de til spesielle avdelinger?

Oppfølgingsspørsmål Eirik Kristoffersen:

1. **Var en av grunnene for å opprette JT å fremme kvinners rett til deltakelse generelt?**
2. **Var opprettelsen av JT en måte å fremme kvinners interesser?**
  - a. **En måte å la kvinner kjempe for sine egne interesser?**
3. **Likebehandling, kvotering, integrering av kjønnsperspektivet og sammensatte ulikheter.**
4. **Passer opprettelsen av Jegertroppen med prinsipper om positiv særbehandling?**

**Intervjuguide resten:**

**1. Kan du fortelle om bakgrunnen for opprettelsen av Jegertroppen?**

- **Var det et behov for å få flere kvinner inn i organisasjonen for å fremme kvinners rett til deltakelse?**
  - o **Inn i FSK**
  - o **Inn i Forsvaret**
- **Hva var intensjonen med de kvinnelige vernepliktige?**
  - o **Fredsmessige grunner?**
  - o **Oppdragsmessige grunner?**
  - o **Gjøre en jobb menn ikke kunne gjøre?**
  - o **Andre grunner?**
- **Hvordan kan kvinner styrke organisasjonen?**
  - o **Innen FSK?**
  - o **Innen Forsvaret?**
- **Vil Jegertroppen kunne ivareta kvinners interesser i avdelingen bedre enn før?**

**2. Hvilke argumenter har blitt brukt internt og eksternt for å gjennomføre dette prosjektet?**

**3. Hvilket behov hadde og har FSK/ Forsvaret for kvinner?**

**4. På hvilke områder mener du Jegertroppen kan fungere som et likestillingstiltak?**

**5. Hva legitimerer opprettelsen av en kjønnssegregert tropp i FSK?**

**6. Kan opprettelsen av en tropp av denne typen koples til likestillingsarbeid?**

**7. Kan opprettelsen klassifiseres innen et normsett? Skjelsbæk og Tryggestad (PRIO) 2011**

- likebehandling,
- kvotering,
- integrering av kjønnsperspektivet

**(Innebære å finne ut hvordan eksisterende systemer forårsaker indirekte diskriminering, og endre disse ettersom det måtte passe.)**

- sammensatte ulikheter?

**(Bygger på argumentet om at kjønnsforskjeller veves sammen med andre identiteter og skaper et mangfold av ulikheter som er basert ikke bare på kjønn.)**

**8. Var noe av grunnen for opprettelsen av Jegertroppen ønsket å muliggjøre første kvinnelige Spesialjeger?**

**9. Hva er tiltenkt bruk av kvinene fra JT i Forsvaret i fremtiden.**

- Vil tjenesten være relevant?

**10. På hvilken måte blir de motivet til videre jobb i Forsvaret?**

- Er det noen plan for videre rekruttering?
- Hvordan påvirkes de til å fortsette i Forsvaret/ befalsutdanning?
- Er det en tanke å sende de til spesielle avdelinger?

**11. Hvordan passer opprettelsen av Jegertroppen med prinsipper om positiv særbehandling?**

**Figurer:**

<b>Informant</b>	<b>Dato intervju</b>	<b>Sted</b>
Brigader Eirik Johan Kristoffersen Sjef FSK 2010-2014	27/1- 2017 Oppfølgingsspørsmål 23/3-2017	Oslo Besvart på e- post
John Hammersmark Nestkommanderende/ stabssjef FSK 2011-2014	17/3- 2017	Oslo
Oberst Frode Arnfinn Kristoffersen Sjef FSK 2014- dags dato	16/3- 2017	Rena

Troppssjef- 1	9/3- 2017	Besvart på e- post
Troppssjef- 2	16/3- 2017	Besvart på e- post
Jegertroppen 2016-20117	16/3- 2017 Gruppeintervju	Rena
Hanna Syse Seniorrådgiver FD	1/3- 2017	Oslo

Figur 1: oversikt over informantene

Grad	Totalt antall befall	Herav antall kvinner	Andel kvinner
General/admiral	1	-	0,0 %
Generalløytnant/viseadmiral	5	-	0,0 %
Generalmajor/kontreadmiral	23	-	0,0 %
Brigader/flaggkommandør	48	2	4,2 %
Oberst/kommandør	185	2	1,1 %
Oberstløytnant/kommandørkaptein	887	26	2,9 %
Major/orlogskaptein	1 950	120	6,2 %
Kaptein/kapteinløytnant/rittmester	2 449	145	5,9 %
Løytnant	2 011	185	9,2 %
Fenrik	1 499	151	10,1 %
Sersjant	322	29	9,0 %
Befalselever i praksisår	376	23	6,1 %
Vervede	863	65	7,5 %
<b>Totalt</b>	<b>10 619</b>	<b>748</b>	<b>7,0 %</b>

Bilde 1: Befall fordelt på gradsnivå pr. 31. desember 2006. (Forsvarsdepartement, 2006-2007)