

# Kvinner i det norske forsvaret: Likestilling eller operasjonelt imperativ?<sup>1</sup>

Inger Skjelsbæk og Torunn L. Tryggestad  
Institutt for Fredsforskning (PRIO)  
inger@prio.no,  
torunn@prio.no

8. januar 2007 holdt daværende forsvarsminister Anne-Grete Strøm-Erichsen sin årstale om det norske forsvaret i Oslo Militære Samfund (Strøm-Erichsen 2007a). Talen dette året ble lagt spesielt merke til på grunn av sluttpoenget der ministeren tok opp spørsmålet om kvinners underrepresentasjon i forsvaret. I talen utfordret Strøm-Erichsen forsamlingen til å debattere forslaget om innføring av obligatorisk militærtjeneste for kvinner.

Denne artikkelen ser nærmere på argumentene forsvarsministeren la fram i talen sin. Hva slags typer likestilling vil man oppnå ved å øke kvinneandelen i det norske forsvaret? Og hvordan relateres disse ulike formene for likestilling seg til nye militære utfordringer?

Nøkkelord: militærtjeneste, kjønnslikestilling, militæret, norske forsvarsstyrker, FNs sikkerhetsrådsresolusjon 1325, kvinner

## *Innledning*

8. januar 2007 holdt daværende forsvarsminister Anne-Grete Strøm-Erichsen sin årstale om det norske forsvaret i Oslo Militære Samfund (Strøm-Erichsen 2007a). Talen dette året ble lagt spesielt merke til på grunn av sluttpoenget der ministeren tok opp spørsmålet om kvinners underrepresentasjon i forsvaret. I talen utfordret Strøm-Erichsen forsamlingen til å debattere forslaget om innføring av obligatorisk militærtjeneste for kvinner. Forslaget ble mottatt med entusiastisk applaus blant de stort sett uniformerte mennene som hørte på.

Dagen før talen hadde ministeren også publisert en uttalelse under tittelen ”Mangfold og likestilling” på Forsvarsdepartementets nettsted (Strøm-Erichsen 2007b). Her påpekte hun at forsvaret ikke reflekterte kjønns-sammensetningen i det norske samfunnet som helhet, ei heller det etniske mangfoldet. Dessuten hevdet hun at forsvaret hadde behov for nye typer kunnskap, erfaring og ekspertise for å kunne møte nye militære og sikkerhetspolitiske utfordringer.

Denne artikkelen ser nærmere på argumentene forsvarsministeren la fram i talen sin. Hva slags typer likestilling vil man oppnå ved å øke kvinneandelen i det norske forsvaret? Og hvordan relateres disse ulike formene for likestilling seg til nye militære utfordringer?

Med slutten av den kalde krigen og utviklingen av en ny global sikkerhetsorden utviklet det seg nye behov for militær beredskap og respons. Kravet om økt representasjon av kvinner – samt økt fokus på integrering av kvinne- og/eller kjønnsperspektiv i militær virksomhet – vokste frem som en følge av disse endringene. Denne utviklingen er særlig knyttet opp til diskursen omkring internasjonale fredsoperasjoner, med FN som den viktigste pådriveren. FNs Sikkerhetsråds resolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet (heretter bare kalt Resolusjon 1325), vedtatt i oktober 2000, oppfordrer alle FNs medlemsstater til å øke antallet kvinner i sine nasjonale styrker, og å sørge for at militært personell får kjønnssensitiv opplæring. Denne resolusjonen har lagt rammene og sterkt påvirket den norske regjeringens fokus på kvinner i forsvaret. Nedenfor vil vi derfor redegjøre for innholdet i denne resolusjonen. Før vi gjør dette, vil vi likevel først bruke noe tid på de ulike konseptualiseringene av likestilling i tiårene fra tidlig 1970-tall.

### *Ulike tilnærminger til likestilling*

Normer og idealer for likestilling endrer seg over tid. Squires (2004: 19) har forsøkt å klassifisere disse ulikhetene ved å beskrive dem som argumenter om *likebehandling* (”equal treatment”) (karakteristisk på 1970-tallet), *kvotering* (”positive action”) (karakteristisk på 1980-tallet), *integrering av kjønnsperspektiv* (”gender mainstreaming”) (karakteristisk for 1990-tallet) og *sammensatte ulikheter* (”multiple inequalities”) (siden 2000).<sup>2</sup> Hvert normsett har vært fulgt av egne distinktive sett av argumenter som er knyttet til behovet for likhet mellom kjønnene. *Likebehandling* var, ifølge Squires (2009), et spørsmål om

å innpasse kvinners rettigheter på områder med tidligere mannlig dominans, og det viktigste verktøyet for å oppnå dette var endringer i lovgivningen for å sikre at kvinner og menn skulle kunne nyte de samme rettigheter og muligheter. *Kvotering* som verktøy er derimot basert på argumentet om at kvinner kan ha noe som er annerledes – og dermed nytt – å tilby i politiske miljøer de tidligere har vært ekskludert fra. Kvinners kjønnsidentiteter – i tillegg til deres erfaringer (her vil noen også argumentere for kvinners biologiske egenart) – kan potensielt bidra til andre typer av tenkning og argumentasjon, som tidligere kan ha blitt oversett og ignorert. 'Mainstreaming' – integrering av kjønnsperspektivet – derimot skal ideelt sett "innebære å finne ut hvordan eksisterende systemer og strukturer forårsaker indirekte diskriminering, og endre eller omstrukturere disse ettersom det måtte passe" (Rees 2001: 46–48, sitert i Squires 2004: 19). Dagens fokus på sammensatte ulikheter, bygger på argumentet om at kjønnsforskjeller veves sammen med andre identiteter i hierarkiske ordener, og dermed skaper et mangfold av ulikheter som er basert ikke bare på kjønn, men også på andre identiteter som klasse, rase og etnisitet.

Disse forestillingene om likestilling har vokst ut av debatter om kvinners politiske deltakelse i folkevalgte organer (parlament) og offentlig styring (regjeringer). Til tross for de opplagte båndene mellom kjønn og militære strukturer, har likevel konseptualisering av likestilling innenfor forsvaret inntil nylig vært gjenstand for lite forskning. I dag er imidlertid tallet på publikasjoner som ser på sammenhengen mellom kjønn og det militære, økende. Et kjerneargument som går igjen i bøker og artikler, er ideen om at militarisering, det å bli et fullverdig medlem av det militære samfunnet, er maskuliniseringsprosesser *par excellence* (Braudy 2005; Carreiras 2006; Dudink, Hagerman og Tosh 2004; Enloe 2000; Higate 2003; Iskra et al. 2002; og Skjelsbæk 2007).

De verdiene, den tenkningen og de måtene å oppføre seg på som verdsettes høyest i militære organisasjoner, er tradisjonelt vurdert som nærmere knyttet til maskulinitet enn til femininitet – eller som noe som er knyttet til en stereotypisk konstruksjon av forholdet mellom kvinner og menn. Militæret søker ikke etter hvilken som helst mann. Det søker en bestemt type maskulin mann. Higate (2003: 29) hevder at militæret kan sees som en kjønnnet opp-treden som er nøye knyttet til vold, aggresjon, rasjonalitet og en følelse av å være usårbar. Å opprettholde denne typen maskulinitet, sier Higate, kan være vanskelig i det sivile, dersom disse uttrykkene for maskulinitet ikke verdsettes like høyt der som i en militær organisasjon. Enloe (2000) hevder videre at militarisert maskulinitet bare kan eksistere fordi det finnes kvinner som spiller

sine roller i forhold til sine militarisererte menn på bestemte måter. Militærhusruer er avgjørende for at militærmenn skal forbli lykkelige. Enloe (2000: 71) sier videre at dette er spesielt viktig når militærmenn er stasjonert i utlandet. For å opprettholde støtte til militæret, og holde båndet mellom det militære og det sivile i balanse, må det være et system med gjensidig støtte mellom menn og kvinner – både i militæret og utenfor. Dette systemet med gjensidig støtte bygger på en kjønnnet arbeidsdeling mellom militærmannen og militærhustruen. Den ideelle militærhustru er hun som ser seg selv som del av det militære samfunnet, der hennes rolle er å støtte ektemannens karriere, og til gjengjeld motta privilegier i samsvar med hans rang. Når hennes støtte av det militære opphører – kanskje fordi hun ikke tror på den militære saken, fordi hun har en egen karriere som fører til konflikter med de kravene som hennes militærktemann er underlagt, eller fordi ektemannen har utenom-ekteskapelige forhold i utlandet – da forskyver hun den skjøre balansen i forholdet mellom det militære og det sivile på en måte som har negativ politisk virkning.

Segal (1995), som har studert kvinners deltakelse i det militære, hevder at endringer i kjønnsnormene utenfor militæret også påvirker i hvilken grad militærkvinner er villig til å akseptere de maskuliniserte normene i militæret. Økt aksept for utradisjonelle roller for kvinner i det sivile samfunnet kan gjøre det mer sosialt og kulturelt akseptert for kvinner å trå inn på høyt maskuliniserte arenaer utenfor militæret. Dette endrer ikke nødvendigvis de maskuline normene i militære organisasjoner; det gir simpelthen kvinner et større repertoar av identitetskonstruksjoner. Segals argumenter synes å motsi Enloes argument om at militæret er avhengig av tradisjonelle kjønnsnormer. Segal legger vekt på at endringer i kvinners forventninger til egne roller kan åpne for at flere kvinner kan gå inn i militære organisasjoner, fordi konsekvensene for kvinner som gjør slike valg, blir mindre.

Beskrivelsene og argumentene til Enloe, Higate, Hopton og Segal indikerer at de måtene maskulinitet blir militarisert på avhenger av flere faktorer både *innenfor* og *utenfor* en militær organisasjon. Higate og Hopton viser at maskulinitet blir militarisert gjennom tilknytningen til spesielle typer atferd, holdninger og handlinger, mens Enloe viser at kvinners rolle utenfor militæret også er en avgjørende faktor. Når kvinners roller og atferd utenfor militæret endrer seg, kan dette derfor endre militariseringsprosessen for menn i militæret. En militarisert mann kan verdsettes høyt i sivile omgivelser der kjønnsroller legges til rette for dette spesielle maskulinitetsuttrykket, men vil

ikke nødvendigvis verdsettes like mye i andre sivile miljø, der slike maskulinitetsuttrykk er mindre vel ansett.

Å argumentere for å øke antallet kvinner i de norske militære styrkene, og for integrering av kjønnsperspektivet i militære aktiviteter, krever derfor at man må kunne balansere mellom den maskuline kulturen i den militære organisasjonen og kjønnsnormene som eksisterer utenfor den militære strukturen. Som vi skal vise nedenfor, har forventninger til kvinners kjønnsroller utenfor militæret endret seg i løpet av de siste par tiårene, både internasjonalt og nasjonalt.

### *Det internasjonale nivået*

Det var først på midten av 1990-tallet at kvinners rettigheter og likestilling ble satt på dagsorden i de deler av FN-systemet som håndterer spørsmål om internasjonal fred og sikkerhet (Tryggestad: 2009). Den nye dagsordenen var del av et større paradigmeskifte med hensyn til hvordan internasjonal fred og sikkerhet skulle defineres og forstås. Sikkerhetsrådets vedtak av Resolusjon 1325 var bare ett av flere uttrykk for dette skiftet. Den nye 'kvinnedagsordenen' presset seg også fram som et direkte svar på FNs operasjonelle utfordringer i felt. Disse endringene hadde en direkte påvirkning på diskursen om likestilling og kvinner i forsvaret.

### *Normative endringer*

Gjennom vedtaket av Resolusjon 1325 i oktober 2000 anerkjente Sikkerhetsrådets medlemmer – for første gang i Rådets historie – at kjønnsrelaterte spørsmål er relevante i forhold til internasjonal fred og sikkerhet. Resolusjonen adresserer både kvinners rettigheter og integrering (eller mainstreaming) av kjønnsperspektiv. Et av kjerneprinsippene i resolusjonen er behovet for å se kvinner som aktører og endringsagenter i konflikt- og post-konfliktsituasjoner, i stedet for utelukkende som ofre. Resolusjon 1325 har 18 såkalte handlingspunkter, og tre av disse har spesiell relevans for forsvaret. I handlingspunkt 4 og 5 blir Generalsekretæren oppfordret til å øke andelen kvinner i FNs fredsbevarende operasjoner, mens Sikkerhetsrådet uttrykker vilje til å integrere et kjønnsperspektiv i denne typen operasjoner. I handlingspunkt 6 ber Sikker-

hetsrådet Generalsekretæren om å utvikle retningslinjer for kjønns sensitiv trening og opplæring av FN-personell. Slikt treningsmateriale skal tilbys alle FNs medlemsland. Medlemsstatene oppfordres også til å integrere kjønns sensitiv trening og opplæring i sine nasjonale treningsprogrammer for politi og militært personell som skal ut på FN-opppdrag.

### *Endringer i operasjonelle krav*

I løpet av 1990-årene forandret FNs fredsoperasjoner seg dramatisk – både kvalitativt og kvantitativt. Det som en gang var aktiviteter utført av små, ubevæpnede enheter av militærobservatører, utviklet seg til store operasjoner med omfattende og multifunksjonelle mandater og et høyt antall personell. Mandatene for operasjonene omfattet alt fra militær stabilisering til humanitær hjelp og valgovervåking. Fredsoperasjoner var ikke lenger en maskulin aktivitet forbeholdt militære menn, men inkluderte også politipersonell og ulike kategorier sivilt personell. Dette åpnet i sin tur nye karrieremuligheter for et økende antall kvinner. Også de militære komponentene av fredsoperasjoner var forventet å skulle kombinere tradisjonelle militære og maskuline verdier med mykere, kanskje mer feminine, tilnærminger til måten de utførte sine oppgaver på.

På det tidspunkt da Resolusjon 1325 ble vedtatt, var argumentene for resolusjonen av en rettighetsbasert karakter, med et særlig fokus på kvinners like rettigheter til å delta på alle nivå av konflikthåndtering. Promoteringen av kvinners rettigheter ble blant annet brukt som et kjerneargument for hvorfor tallet på kvinner i fredsoperasjoner burde økes.<sup>3</sup> Kvinner hadde en rett til å være representert og til å søke en karriere i fredsoperasjoner. I de senere år ser det derimot ut til at argumenter i favør av å øke antallet kvinner i fredsoperasjoner hviler mer på presserende ressursbehov og spørsmål om operasjonell effektivitet, enn på likestillingshensyn. I 2008 nådde FNs fredsbevarende virksomhet sitt høyeste nivå noensinne, med 18 operasjoner under FN-kommando og -kontroll, og mer enn 112 000 uniformert og sivilt personell utplassert i felt (Center on International Cooperation 2009). I dag er FNs fredsbevarende kapasitet overbelastet, og organisasjonen har stort behov for mer kvalifisert personell. Kvinner fremstår som en uutnyttet ressurs. Kvinner utgjør bare 1 prosent av militært personell og 4 prosent av politipersonell i FNs fredsoperasjoner.

På et møte i New York i mars 2006 diskuterte troppebidragsytende land spørsmålet om hvordan øke andelen kvinner blant militært personell. I slutt-dokumentet fra dette møtet står det at ”utplassering av kvinnelige fredsbevarere er blitt ikke bare ønskelig, men operasjonelt nødvendig” (UN Department of Peacekeeping Operations 2006). Moderne, multifunksjonelle FN-operasjoner stiller nye krav til ledelse, erfaring og kompetanse. FN-operasjoner har generelt brede mandat og skal utføre et vidt spekter av oppgaver, inkludert oppgaver som av og til er vanskelig – og i noen tilfeller umulige – å utføre for menn. FN har hevdet at flere kvinner i observasjonsenheter vil gjøre det lettere for kvinner lokalt å rapportere for eksempel seksuelle overgrep. Flere kvinnelige militære er også nødvendig for å kunne gjennomføre kroppsransaking av lokale kvinner ved kontrollposter. Det blir også hevdet at et større antall kvinner i FNs fredsoperasjoner i seg selv vil redusere omfanget av seksuelle overgrep og utnytting begått av FN-personell.

Rekruttering av flere kvinner til fredsoperasjoner er likevel ikke noe FN kan gjøre på egen hånd. Organisasjonen er avhengig av bidrag fra medlemsstatene. DPKO publiserte 8. mars 2007 en pressemelding der medlemsstatene ble oppfordret til å bidra med flere kvinner til fredsbevarende operasjoner. Mer konkret oppfordret DPKO medlemsstatene til å doble antallet kvinner i sine nasjonale væpnede styrker i løpet av de neste fem årene (Inter Press Service 2007). Argumentene som FN har brukt for hvorfor det trengs flere uniformerte kvinner, har funnet gehør blant norske politikere og yrkesmilitære. Norge er blant de ivrigste støttespillerne for FN økonomisk, politisk og normativt. Norge er også ett av relativt få land med en nasjonal handlingsplan for implementering av Resolusjon 1325.<sup>4</sup> En forpliktelse til å øke antallet kvinner i det norske forsvaret inngår i denne planen, og denne forpliktelsen er uten tvil påvirket av den internasjonale utviklingen beskrevet ovenfor.

### *Den norske scenen: Kvinner i det norske forsvaret*

Historien om kvinner i det norske forsvaret er en historie om ambisiøse intensjoner og svak oppfølging. Selv om nordmenn ofte anser seg som verdensmestere i likestilling, er ikke landets prestasjoner når det gjelder likestilling mellom kjønnene i militæret spesielt imponerende. Faktisk har majoriteten av NATOs medlemsland høyere kvinneandel i sine respektive militære organisasjoner enn Norge. Disse inkluderer Belgia (8,25 prosent), Canada (17,3 prosent),

Frankrike (14 prosent), Tyskland (7,5 prosent), Ungarn (17,3 prosent), Latvia (23 prosent), Litauen (12 prosent), Nederland (9 prosent), Portugal (13 prosent), Slovenia (15,3 prosent), Spania (12 prosent), UK (9,3 prosent) og USA (14 prosent).<sup>5</sup>

Situasjonen har likevel ikke alltid vært slik. Under den andre verdenskrigen ble norske kvinner i alderen 18 til 40 år som bodde i utlandet (spesielt i Canada og Storbritannia), vervet og gjorde tjeneste i den norske hæren, marinen og luftvåpenet. Den midlertidige verneplikten for kvinner i Norge gjaldt fra 24. juli 1942 til slutten av krigen 8. mai 1945. Innføringen av denne ordningen stemmer godt overens med det Segal (1995) har bemerket om andre militære organisasjoner. Når sikkerhetstrusselen er høy nok og behovet for personell øker, da øker også den militære og politiske viljen til å inkludere kvinner i de militære rekker. En slik åpning for kvinner må likevel sees mer som et avvik og svar på bestemte, tidsavgrensede behov, heller enn som en ny og permanent endring. Dette var også tilfellet i Norge etter 2. verdenskrig. Til tross for at ulike interesseorganisasjoner for kvinnelig militært personell søkte å opprettholde ordningen, ble den midlertidige verneplikten for kvinner avsluttet gjennom et vedtak i Stortinget i 1947. Kvinner kunne fra da av bare inneha sivile stillinger i forsvaret (Værnø og Sveri 1990). Etter krigen har historien om kvinnene i det norske forsvaret i krigsårene stort sett blitt oversett. Få – om noen – er blitt hyllet for sin innsats av det offisielle Norge.

Siden 1984 har norske kvinner hatt de samme rettighetene som menn til å tjenestegjøre i alle militære funksjoner, inkludert i krigstjeneste, selv om de ikke har hatt de samme forpliktelser som menn med hensyn til militærtjeneste.<sup>6</sup> På midten av 1990-tallet utgjorde likevel kvinner bare 4,5 prosent av personellet i det norske forsvaret, en prosentandel som på midten av 2000-tallet hadde økt til 7 prosent. Den sittende norske regjeringen har erklært det som et mål at kvinneandelen skal opp til 20 prosent innen 2020 (Forsvarsdepartementet 2007: 8). Som et første radikalt steg for å oppnå dette, ble i 2007 alle kvinner født i 1989 invitert til frivillig sesjon. Av de om lag 30 000 kvinnene som ble invitert, svarte 7 277 positivt på invitasjonen, og per januar 2008 hadde om lag 3 966 møtt opp på sesjon.<sup>7</sup>

Det neste steget som ble foreslått av regjeringen var å innføre obligatorisk militærtjeneste for jenter – eller det som forsvarsministeren og militære ledere foretrekker å kalle ”kjønnsnøytral verneplikt”. Dette forslaget skapte opphetet debatt i den norske koalisjonsregjeringen, i Stortinget, blant intellektuelle og i ulike kvinnegrupperinger (mange av disse refererte for øvrig til forslaget som



”tvungen kvinnelig verneplikt”). Forslaget om kjønnsnøytral verneplikt var imidlertid lagt dødt på det tidspunkt regjeringen presenterte sin langtidspan for det norske forsvaret i mars 2008. I stedet ble en ny lov vedtatt av det norske Stortinget i juni 2009, der obligatorisk sesjon ble innført for unge kvinner fra 1. januar 2010. Selv om innføringen av sesjon er mindre radikalt enn forslagene om kjønnsnøytral verneplikt, er det likevel en ganske radikal ny lov. Den ble vedtatt med minimal offentlig debatt. Den nye loven gjør Norge til et av svært få land i verden med denne typen obligatorisk militær ordning for kvinner.

Selv om regjeringen til slutt bestemte seg for å la forslaget om kjønnsnøytral verneplikt falle, er det både interessant og informativt å ta et tilbakeblikk på debatten om dette spørsmålet da den var på sitt mest intense i 2006–2007, for å se hvordan likestilling blir konseptualisert i forhold til forsvaret. En slik analyse er spesielt interessant i lys av det faktum at kjønnsnøytral verneplikt er definert som et langtidsmål av både forsvarsminister, forsvarsledelsen og framtrepende politikere fra flere av Norges største politiske partier. Det er sannsynlig at debatten om dette spørsmålet vil dukke opp igjen, spesielt hvis det nåværende systemet med obligatorisk sesjon for kvinner ikke fører til en betydelig økning i antallet kvinner i forsvaret.

### *Den norske debatten 2006–2007*

La oss gå tilbake til forsvarsminister Anne-Grete Strøm-Erichsens uttalelse om mangfold og likestilling som ble publisert på Forsvarsdepartementets nettsted (2007b). For å kunne si noe om forholdet mellom kjønnsrelasjoner i Norge og forsvarets rolle i dette bildet, kan det være interessant å se nærmere på hvordan ministeren begrunner behovet for flere kvinner i forsvaret. Strøm-Erichsen skriver at ”for å skape en dynamisk og velfungerende militær organisasjon, trenger forsvaret et mangfold av menneskelige ressurser. Et viktig mål for meg personlig er at forsvaret skal reflektere hvor multietnisk og sosialt sammensatt vårt samfunn er.” Hun fortsetter med å understreke:

Vi trenger å få flere kvinner i forsvarssektoren. Kvinner har de samme rettigheter som menn til all posisjoner, både militære og sivile, i våre væpnede styrker. Likevel er vår organisasjon dominert av menn. Bare sju prosent av vårt militære personell, inkludert de som er på kontrakt, er kvinner – og vi ønsker å øke dette antallet! Gjennom tilpassede kampanjer og ved å invitere unge kvinner til å delta på frivillig

sesjon ønsker forsvaret å gjøre det klart at kvinner behøves, er ønsket og velkomne i forsvaret.

Hun er heller ikke bare opptatt av likestilling mellom kjønnene. Hun påpeker også at:

I de senere tiår har Norge blitt et etnisk multikulturelt land. De væpnede styrkene har behov for å benytte de erfaringer og kunnskaper som de ulike kulturgruppene representerer. Kulturell kompetanse er en sentral suksessfaktor når internasjonale operasjoner planlegges og utføres. Både hjemme i Norge og i utlandet må våre væpnede styrker være et utstillingsvindu for vårt demokratiske politiske system basert på menneskerettigheter, etnisk mangfold og likestilling mellom kjønnene.

Argumentene over ble gjentatt av ministeren ved flere anledninger i løpet av 2007, i taler, kronikker og offentlige debatter. De fire viktigste argumentene for økt kvinneandel i forsvaret kan oppsummeres som følger:

1. Kvinner har de samme *rettigheter* som menn til alle posisjoner i det norske forsvaret, både militære og sivile.
2. Det norske forsvaret trenger de *ulike erfaringene og kunnskapene* som forskjellige kulturgrupper representerer.
3. Det norske forsvaret bør være et *utstillingsvindu* for Norges demokratiske politiske system.
4. Det norske forsvaret har behov for et *mangfold av menneskelige ressurser* for å være dynamisk og velfungerende.

Dersom vi studerer Strøm-Erichsens argumenter med utgangspunkt i de ulike konseptualiseringene av likestilling utviklet av Squires (2004; 2009), kan vi se at de i stor grad overlapper hverandre. Kvinners deltakelse i det norske forsvaret blir for det første sett på som et spørsmål om rettigheter – og dermed som et spørsmål om likebehandling. For det andre blir kvinners deltakelse i forsvaret sett på som et spørsmål om integrering av ulike erfaringer og kunnskaper i Forsvaret – og dermed som kvotering. For det tredje må det norske forsvaret i større grad tilpasse seg resten av det norske samfunnet dersom det skal kunne være et utstillingsvindu internasjonalt. For å kunne få dette til må integrering av kjønnsperspektivet i forsvaret reflektere hvordan kjønn er blitt integrert i det norske samfunnet ellers. Til sist, forsvaret er avhengig av et bredt spekter av menneskelige ressurser, som igjen medfører at soldater som representerer en interseksjonalitet mellom kjønn, etnisitet, rase og klasse, blir

fremstilt som en ny type ressurs i moderne og komplekse militære operasjoner – særlig i forbindelse med fredsbevarende operasjoner utlandet. Dette siste poenget står i sterk kontrast til forestillingen om militæret som en form for homogen militarisert maskulinitet. Vi skal nå ser litt nærmere på disse argumentene.

### *Argumentet om rettigheter og likebehandling*

Nordmenn liker gjerne å se på Norge som en ledende og velutviklet nasjon hva gjelder likestilling. Ifølge *Global Gender Gap Report 2007*, utgitt av World Economic Forum (2007), er kjønnsforskjellene i Norge de nest minste i verden (av de 128 landene som er vurdert). Denne rapporten fanger forskjellene mellom kvinner og menn på følgende fire kritiske områder: økonomisk deltakelse og muligheter, politisk deltakelse, utdanningsmessige prestasjoner og helsetjenester. Det som er oppnådd i Norge med hensyn til likestilling, er tett knyttet til aktiv offentlig inngripen og politiske initiativ som går tilbake til det tidlige 1970-tallet. Begrepet *statsfeminisme* (Hernes 1987) kan sies å karakterisere den norske staten på dette området. Staten blir sett på som den beste garantist for kvinners rettigheter gjennom lovgivning, etablering av mekanismer for ansvarliggjøring og omfattende familiepolitikk. Et resultat av denne typen tenkning var etableringen i 1972 av Likestillingsrådet, som spilte en vesentlig rolle i utviklingen av norsk likestillingspolitikk på 1970-tallet – spesielt med tanke på vedtaket i 1979 av Likestillingsloven og opprettelsen av Likestillingsombudet. Likestillingsloven gjør diskriminering på grunnlag av kjønn ulovlig. Loven åpnet også for et kvotesystem på områder der det var klar ubalanse mellom kjønnene (Norsk Offentlig Utredning 1995: kapittel 4), som for eksempel i politikken.

Det var som et resultat av disse lovendringene at regjeringen i 1984 åpnet alle stillinger i Forsvaret – inkludert deltakelse i krig – for kvinner. Denne reformen ble vedtatt gjennom en egen lov som ga kvinner de samme *rettigheter* og muligheter som menn til å søke en militær karriere. Likevel fikk ikke kvinner den samme *plikt* til å utføre militærtjeneste, og militærtjeneste og verneplikt fortsatte å være obligatorisk bare for norske menn. Det er ikke desto mindre et faktum at til tross for at norske kvinner i mer enn tjue år har hatt de samme muligheter som menn til å skaffe seg en militær karriere, er det svært få som har valgt å gjøre dette. I mange år var kvinner representert i det

norske forsvaret på et stabilt nivå rundt 5–6 prosent, mens det nåværende nivået på 8 prosent representerer en beskjeden økning fra 7 prosent i 2007.

Det nye fokuset på kvinner i det norske forsvaret, sammen med forsvarsministerens tale og forslaget om verneplikt for kvinner, genererte en uforutsett respons. Med utgangspunkt i Likestillingsloven fra 1984 – som i mer enn to tiår var blitt sett på som en uproblematisk lov uten behov for revisjon – ble nå mannlig verneplikt vurdert som en kjønnsdiskriminerende praksis. I de påfølgende offentlige debattene om ”kjønnsnøytral militær verneplikt” argumenterte flere ulike aktører i norsk offentlighet – inkludert Sosialistisk Venstreparti, kjønnsforskningsmiljøet ved Universitetet i Oslo, Befalets Fellesorganisasjon og Likestillingsombudet – for at den nåværende vernepliktsordningen er kjønnsdiskriminerende og på kant med det norske samfunnet for øvrig. Derfor støttet alle aktørene, nevnt over, ministerens forslag om å iverksette ”kjønnsnøytral verneplikt”, fordi dette ville være mer i tråd med nåværende likestillingspraksis. Motargumentet fra de politiske partiene på høyresiden, kristne familiegrupper og ledende kvinnegrupper i det norske Arbeiderpartiet har vært at så lenge kvinner fortsatt har det største ansvaret i hjemmet i forbindelse med barnefødsler, ville det å tillegge dem enda et ansvarsområde – og i tillegg gjøre dette obligatorisk – føre til at kvinner kommer enda dårligere ut i et kompetitivt arbeidsmarked. Potensielt ville kvinner kunne bli ekskludert fra arbeidsmarkedet i flere verdifulle år.

### *Ulike erfaringer og kunnskapsargumentet*

Det andre viktige argumentet som forsvarsministeren la fram, er at kvinner har unike erfaringer og kunnskap som det norske forsvaret trenger. Denne tenkemåten er helt i tråd med norsk politikk generelt. Norske kvinner er uten tvil blant de mest likestilte i verden, sett fra et politisk ståsted. Da Anne-Grethe Strøm-Erichsen var forsvarsminister var ti av 20 ministre kvinner, inkludert forsvarsministeren. Etter 1986, da tidligere statsminister Gro Harlem Brundtland først kunngjorde sin ”kvinneregjering”, har minst 40 prosent av medlemmene i norske regjeringer vært kvinner, og mellom 30 og 40 prosent av stortingsrepresentantene har også vært kvinner. Høyprofilerte kvinner er blitt regelen heller enn unntaket i norsk politikk.

Det er også flere kvinnelige enn mannlige studenter ved universiteter og høyskoler i Norge, og norske kvinner har mye høyere representasjon i arbeids-

styrken enn sine europeiske søstre. Norske kvinners deltakelse i arbeidslivet er spesielt høy i aldersgruppen 25–40 år, og har økt betraktelig siden 1970-tallet. Dette faktumet blir spesielt interessant hvis vi også tar med i betraktningen at fruktbarheten blant norske kvinner i denne aldersgruppen er blant den høyeste i Europa.<sup>8</sup> Sammenliknet med andre land er forskjellen mellom deltakelsen av kvinner og menn i arbeidslivet liten (69 prosent kvinner og 76 prosent menn er i arbeid).<sup>9</sup> Gitt Segals antakelse om at høy deltakelse av kvinner i arbeidslivet vil føre til et større antall kvinner i militæret, skulle man forvente å finne en høy andel norske kvinner gjøre militær karriere. Tallene viser imidlertid noe annet: Norske kvinner ser i det store og det hele ikke ut til å finne forsvaret attraktivt som en karrieremulighet. Hvorfor er det slik?

For det første, dersom vi ser nærmere på kvinners deltakelse i arbeidslivet viser det seg at norske kvinners valg av yrke er mye mer kjønnsstereotyp enn tilfellet er for andre kvinner i Europa. Det er faktisk slik, ifølge en rapport fra OECD (Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling, 2002) at den norske arbeidsstyrken er den mest kjønnssegregerte i Europa. De fleste kvinner er ansatt i offentlig sektor, i helsevesenet eller utdanning. Menn, på den andre siden, dominerer privat sektor og tekniske yrker. Kvinner utgjør dessuten en stor majoritet blant de deltidsarbeidende. Én forklaring på hvorfor kvinner og menn velger så forskjellige karriereveier kan være at de har ulike livsprosjekter. Norske kvinner har en tendens til å foretrekke jobber som gjør det mulig for dem å kombinere forpliktelser i forhold til familie og arbeid heller enn å søke karriere og lederstillinger som kan medføre at tid med familien må ofres.<sup>10</sup> Det faktum at en vellykket militær karriere i Norge i økende grad avhenger av deltakelse i utenlandsoperasjoner kan derfor være en faktor som holder kvinner borte fra å søke en militær karriere.

For det andre, en av de politiske anbefalingene i regjeringens Handlingsplan for implementering av Resolusjon 1325, i tillegg til en anbefaling i en offentlig departementsutredning om kvinner i forsvaret (Forsvarsdepartementet 2007), er at minst 25 prosent av plassene ved befalsskolene skal forbeholdes kvinner. Tanken bak denne anbefalingen er at det å sikre høy representasjon av kvinner på det nivå der fremtidens militære ledere blir rekruttert på sikt også vil øke antallet kvinner i organisasjonen som helhet. Selv om en slik framgangsmåte kan slå til, indikerer imidlertid en undersøkelse av kvinner i arbeidslivet at en slik prioritering ikke nødvendigvis fører frem. Muligheten til å få lederskapsopplæring og stillinger på høyt nivå vil ikke nødvendigvis virke som insentiv for kvinner til å gjøre karriere i forsvaret, siden mange norske kvinner

tilsynelatende ikke har aspirasjoner om lederskap. Det er også mer sannsynlig at norske kvinner vil slutte i lederstillinger enn menn (Skjeie og Teigen 2003: 121). I tillegg har også den norske arbeidsløsheten vært særdeles lav i flere år, og en karriere i militæret er derfor ikke noe en kvinne vil velge i mangel på alternativ, hvilket ofte er tilfelle i mange andre land.

### *Argumentet om utstillingsvindu og inkludering av kjønnsperspektivet*

Dersom de norske styrkene skal være et utstillingsvindu internasjonalt for Norges demokratiske politiske system, kan man spørre seg hvilke aspekter ved Norges likestillingskultur forsvarsministeren synes at landets militære strukturer bør reflektere. Selv om full likestilling fortsatt er et stykke unna, har det vært en dramatisk endring i løpet av de siste tiårene med hensyn til hvordan kvinner og menn deler på pliktene i hjemmet. Kvinner og menn blir også sterkt oppfordret til på dele på ansvaret i hjemmet gjennom en mengde statlige tiltak. Regjeringen har blant annet å innføre en tredeling av foreldrepermisjonen, der foreldrene skal ha en del hver mens de står fritt til å bestemme fordeling av den siste delen (Barne-, Likestillings- og Inkluderingsdepartementet 2010). Per i dag er de første seks ukene forbeholdt mor, mens resten av året kan deles mellom mor og far, med unntak av et minimum på ti uker som far må ta ut.<sup>11</sup> I virkeligheten er det likevel for det meste kvinner som tar ut størstedelen av foreldrepermisjonen, mens fedrene arbeider lengre dager.

Tredelingsforslaget hadde sitt utspring i to forskjellige utvalg; et offentlig oppnevnt utvalg som utredet den økende forskjellen mellom kvinners og menns inntekter i Norge (Likelønnskommisjonen), og et utvalg som var oppnevnt for å utrede mannsrollen i det norske samfunnet (Mannspanelet). I det første tilfellet var argumentet å forhindre at arbeidsgivere setter kvinner yrkesmessig tilbake når de får barn. Dersom menn er ute av arbeidslivet på samme måte som kvinner i forbindelse med omsorg for barn, kan dette bidra til en reduksjon i inntektsforskjellen mellom kvinner og menn. I det siste tilfellet var argumentet at menn ønsker lovtiltak som gjør det mulig for dem å tilbringe mer tid sammen med sitt nyfødte barn. I forlengelsen av dette uttrykte medlemmer av Mannspanelet det som er en gryende erkjennelse blant mange norske menn, at de blir diskriminert i den hjemlige sfære av familielivet.

Da Mannspanelet publiserte sin rapport 3. mars 2008, la det også fram enda et argument som gjaldt diskriminering av menn. Rapporten definerte

kjønnsnøytral verneplikt som et nødvendig tiltak, og hevdet at det nåværende systemet med tvungen verneplikt for menn er diskriminerende for menn. Det faller naturlig å se innstillingene fra de to utvalgene i sammenheng. Dersom menn skal være mer aktive på den hjemlige arena, vil kvinner få mer tid og anledning til å være aktive på den offentlige arena, forsvaret inkludert. Det vil også innebære at menn i forsvaret må ta på seg en større andel av ansvaret i hjemmet. Tidligere generalinspektør for Hæren, generalmajor Robert Mood, har hevdet at det er viktig også å ta i bruk og fremme ”familievennlige” retningslinjer i forsvaret. Han fremholdt at forsvaret må stå fram som en mye mer moderne organisasjon dersom det skal appellere til både kvinner og menn.<sup>12</sup> Mer ”familievennlige” omgivelser har også i økende grad blitt viktig for dem som arbeider i forsvaret. En relativt fersk studie av familieliv blant offiserer i det norske forsvaret, viser at de personlige belastningene på enkeltindividene er blitt betydelig større, og at skilsmissemfrekvensen blant ektepar i forsvaret er høyere enn i det sivile samfunnet (Heen og Halrynjo 2006). Videre er skilsmissemfrekvensen sterkt korrelert med antall og omfang av deltakelse i internasjonale operasjoner, noe som trolig kan tilskrives at de tradisjonelle kjønnsrollene for menn og kvinner i Norge er under endring. Kvinner er mindre villige til å påta seg alt ansvaret i hjemmet enn de var for en generasjon siden. Med andre ord gjør kvinner i Norge det som Enloe (2000) forutsa: De endrer den fine balansen mellom maskuline og feminine roller i og utenfor militæret, og dermed skaper de problemer for menn som er en del av militære organisasjoner.

Når det gjelder forhold mellom kjønnene er det interessant å se forsvaret i relasjon til den sosiale konstruksjonen av familien. Det norske forsvaret har sterk støtte i den norske befolkningen uansett kjønn. Den norske verneplikten blir ofte omtalt som et overgangsritual for unge gutter ”som blir gjort til menn”, og som en viktig felles livserfaring. En meningsmåling i februar 2008 viste at 90 prosent av befolkningen (93 prosent menn og 87 prosent kvinner) mente at Norge trenger et forsvar. Videre mente 83 prosent at Norge burde beholde militærtjenesten (verneplikten). Her var antallet som gikk inn for militærtjeneste litt høyere blant kvinner (84 prosent) enn blant menn (81 prosent). Likevel svarte bare 57 prosent av de som ble spurt (56 prosent kvinner og 58 prosent menn), at militærtjenesten (verneplikt) burde gjelde både kvinner og menn.<sup>13</sup> I et samfunn preget av likestillingsdiskurs på alle andre offentlige arenaer, synes vi disse tallene omkring forsvaret er interessante. De viser hvordan norske kvinner og menn fortsatt ser på visse kjønns-

roller som mer maskuline eller feminine enn andre. Meningsmålingen viser også at parameterne for hvordan man diskuterer likestilling og integrering av kjønnsperspektivet i forsvaret fortsatt er knyttet til vernepliktsystemet, og at likestilling dermed er et spørsmål om å gjøre kjønnskulturen innenfor forsvaret mer samsvarende med kjønnskulturen på utsiden – gjennom verneplikt.

### *Mangfold på ulike nivåer*

I løpet av de siste 10 til 15 årene har det norske forsvaret gjennomgått en omstrukturings- og nedbyggingsprosess, der fokuset har vært mindre på territorielt forsvar mot invasjonstyrker, og mer på det å trene og utstyre de norske styrkene for deltakelse i internasjonale operasjoner som ledd i forsvar mot uklart definerte – og muligvis også mer indirekte – trusler mot den norske sikkerheten (Græger 2007, Rieker 2003, Ulriksen 2007). Dessuten har internasjonale operasjoner også i økende grad blitt mer komplekse og utfordrende, og krever mer av militært personell i forhold til opplæring og ferdigheter enn det som var tilfellet under den kalde krigen. Dette representerer en stor utfordring for de norske styrkene, og denne utviklingen har også endret norske soldaters selvbilde (Haaland 2008). I dag er deltakelse i internasjonale operasjoner, slik som i Afghanistan, blitt en forutsetning for en videre vellykket militær karriere. Deltakelse i internasjonale operasjoner krever nye ferdigheter av soldater på flere nivå. For det første er konfliktmønstrene der slike operasjoner finner sted komplekse og ofte – på militært fagspråk – asymmetriske. Det kan være at det ikke finnes noen klar fiende, og truslene mot sikkerheten forekommer på flere nivå samtidig. Våpnene som motstanderne bruker i konflikten kan være både ukonvensjonelle og konvensjonelle. Dessuten kan disse våpnene være kontrollert av private aktører (som for eksempel terroristgrupper) så vel som av statlige militære styrker. For det andre er det overordnede målet for mange av de internasjonale operasjonene som finner sted i dag – i regi av f.eks. FN og NATO – ikke bare å få slutt på kamphandlingene, men å bidra til å gjenoppbygge samfunnet etter konfliktene. Dette er blant annet tilfellet i Bosnia og Hercegovina og Timor-Leste. Komplexiteten i situasjonen ble understreket av den norske regjeringen i Stortingsmeldingen om rekruttering av kvinner til det norske forsvaret (St. mld. nr. 36, 2007), der det står at:

Forsvaret er en kompleks kompetanseorganisasjon som skal kunne operere i ufor-



utsigbare situasjoner både nasjonalt og internasjonalt. Forsvaret trenger derfor et bredt spekter av mennesker med ulik bakgrunn og kompetanse for å kunne fylle sin rolle og funksjon på en god måte. Det er dermed viktig å rekruttere mennesker fra ulike miljøer med forskjellige erfaringer. For å sikre at Forsvaret har nok kvalifisert personell til å løse dagens og fremtidens utfordringer, er det behov for å rekruttere fra hele befolkningen, og ikke bare fra den ene halvparten. Økt integrering av kvinner vil være et viktig ledd i arbeidet med å endre Forsvaret og tilpasse det til et moderne samfunn (Forsvarsdepartementet 2007: 9).

Ifølge Stortingsmeldingen er rekruttering av kvinner til Forsvaret ikke bare et spørsmål om å øke antallet kvinner for å oppveie den overveldende majoriteten av menn. Det er også et steg i retning av å gjøre de norske styrkene mer mangfoldige totalt sett. Målet er å gjøre Forsvaret mer sammensatt – og dermed mer i samsvar med de mangfoldige behovene i de internasjonale operasjonene der Norge nå deltar eller kan komme til å delta i fremtiden. Dermed er likestilling mellom kjønnene et aspekt av et større likestillingsprosjekt som sikter mot å gjøre mangfold til et av kjennetegnene og noe av styrken til en organisasjon som tidligere er blitt oppfattet som en hvit heteroseksuell mannstruktur. Stortingsmeldingen som er nevnt over, viser dette klart ved å si at:

Begrepet mangfold i organisasjoner kan blant annet forstås som organisasjoner med stor bredde i sammensetningen av personellet. Dette omfatter blant annet kjønn, seksuell legning, etnisk bakgrunn og alder. For å løse oppgavene på en god måte, er det viktig med team som er sammensatt av personell med forskjellig bakgrunn og erfaringer. ... I økt mangfold ligger det trolig et potensial for større variasjon i perspektiver på hvordan oppgaver løses og utfordringer håndteres (Forsvarsdepartementet 2007: 11).

Innenfor denne forståelsesrammen er dermed likestilling mellom kjønnene del av to samtidige prosesser. Oppfatningen av forsvaret skal endres slik at det samsvarer med det mer mangfoldige bildet av Norge og nordmenn som helhet. Som en konsekvens av dette skal forsvaret transformeres til en organisasjon som er mer kompleks og antakelig bedre utrustet til å møte komplekse sikkerhets- og forsvarsutfordringer på bakken i internasjonale operasjoner. Hvordan forsvaret vil lykkes med sine anstrengelser for å bli mer mangfoldig gjenstår å se.

*Likestilling eller operasjonelt imperativ?*

Diskusjon om å øke kvinners militære deltakelse i Norge sentrerer rundt to kjerneargumenter. På den ene siden hevder politiske ledere at det norske forsvaret må være mer i takt med det norske samfunnet generelt. Hovedmålet med en økning av kvinners deltakelse i forsvaret er derfor *symbolsk*. Følger vi denne tankegangen, må det norske forsvaret sees på som en refleksjon av og et vindu ut mot et likestilt og multikulturelt norsk samfunn, slik tidligere forsvarsminister Strøm-Erichsen hevdet. I internasjonale militære operasjoner er tanken at denne endringen av det norske forsvaret kan ha en positiv normativ virkning på andre land som deltar i tillegg til det landet som er vertskap for operasjonen.

På den andre siden hevder de militære lederne at økt deltakelse av kvinner i forsvaret er knyttet til nye sikkerhetsutfordringer. Hovedmålet med en økning av antallet kvinner i det norske forsvaret er å sikre organisasjonen tilgang til ulike *kompetanser*. Ved å øke antallet kvinner, vil det norske forsvaret utvide tilfanget og variasjonen av ferdigheter og kvalifikasjoner som kan komme til anvendelse, som man i sin tur antar vil gjøre organisasjonen mer effektiv og bedre i stand til å møte nye sikkerhetsutfordringer. Denne militære retorikken går derfor i retning av å understreke de operasjonelle imperativene, i tillegg til Norges internasjonale forpliktelser (spesielt Resolusjon 1325). I den opphetede offentlige debatten som kom i kjølvannet av det politiske og militære utspillet om kjønnsnøytral verneplikt, synes argumentene både for og imot å være like framtreddende. De som er i favør, viser gjerne til prinsipielle synspunkter: at det nåværende systemet er urettferdig og diskriminerende – spesielt for norske menn. Det blir også trukket fram at fordi kvinner ikke aktivt blir eksponert for forsvaret gjennom militærtjenesten, blir de også lettere ekskludert fra å kunne gjøre karriere innenfor en viktig institusjon for makt og innflytelse i det norske samfunnet.

De som er imot kjønnsnøytral verneplikt, viser også til prinsipielle standpunkter, om enn fra et annet perspektiv. Er det likestilling og også kvinner skal lære å drepe?, spør disse. Hvorfor skal kvinner militariseres eller gjøres maskuline? Mange hevder også at norske kvinner allerede "utfører sin verneplikt" gjennom å føde barn, amme og ha mesteparten av ansvaret for barnas tidlige oppdragelse. Noen hevder også at norske styresmakters henvisning til internasjonale forpliktelser som et nøkkelargument for å øke kvinners deltakelse i forsvaret, er misbruk av Resolusjon 1325. De hevder at regjeringen

skjuler det faktum at de har behov for mer personell for å kunne ta på seg ressurskrevende oppgaver som følger med den kontroversielle operasjonen i Afghanistan. Det er interessant at de som er sterkest i favør av kjønnsnøytral verneplikt synes å være menn, mens det er kvinner som har argumentert sterkest mot. Spesielt har kvinner som spilte banebrytende roller i kampen for kvinners rettigheter i 1970-årene vært kritiske til dette nye initiativet i retning full likestilling i det norske forsvaret. I siste instans er ikke spørsmålet om kvinner i forsvaret bare et nasjonalt militært spørsmål, men et spørsmål om hva slags rolle de militære bør spille i internasjonale operasjoner. Oppfordringer om å avskaffe verneplikten, og i stedet etablere en profesjonell hær som er åpen for menn og kvinner på like fot, har påfallende nok vært fraværende i den norske debatten. Dette er desto mer interessant når man tar i betraktning at alle de NATO-landene som har oppnådd høyere kvinneandel i sine væpnede styrker enn Norge, har gjort dette uten verneplikt. Sverige er et eksempel på et land som har valgt en annen strategi for å møte de nye sikkerhetsutfordringene og endrede operasjonelle behov. De har valgt å profesjonalisere sine militære styrker og å avskaffe verneplikt innen 2014 (Tolgfors 2009).

Om Norge velger å gå for en profesjonell hær, vil parametrene for den norske debatten forandres. Oppfatninger av likestilling mellom kjønnene vil også endres på samme måte, og forholdet mellom kjønn og nye operasjonelle imperativ må defineres på nytt. Det vil derfor være vel verdt å følge utviklingen i Norge sett fra både et kjønnsperspektiv og et militært perspektiv.

### *Noter*

1. Denne artikkelen ble første gang publisert i *Minerva Journal of Women and War*, Volume 3, Number 2 (Fall 2009) by McFarland & Company, Inc., Publishers. Artikkelen er oversatt til norsk av John C. Anthony. Artikkelen har blitt noe oppdatert og forkortet i den norske versjonen. Et første utkast til denne artikkelen ble lagt fram på årskonferansen til The International Studies Association (ISA) i San Francisco i mars 2008. Forfatterne vil gjerne takke anonyme anmeldere og PRIO-kolleger Lynn P. Nygaard og Anita Schjølset for verdifulle kommentarer.
2. Dette siste poenget ble understreket av Squires på en konferanse som ble arrangert på Voksenåsen, Oslo, 28. april 2009, organisert av Forskningsrådet under programmet *Kjønnsforskning*.
3. For en mer fylldig oversikt over kvinner og internasjonal fredsbevaring, se Olsson og Tryggestad (2001).
4. 24 medlemsstater i FN (av 192) per desember 2010 vedtatt handlingsplaner for implementering av FNs Sikkerhetsråds Resolusjon 1325. Se [http://www.un.org/womenwatch/ianwge/taskforces/wps/national\\_level\\_impl.html](http://www.un.org/womenwatch/ianwge/taskforces/wps/national_level_impl.html).

5. Kilde: [http://www.nato.int/issues/women\\_nato/perc\\_fem\\_soldiers\\_2007.pdf](http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2007.pdf). Tallene for USA ble funnet på hjemmesiden til den amerikanske hæren og viser til prosentandelen av kvinner i aktiv tjeneste.
6. Norge har obligatorisk militærtjeneste for menn. I virkeligheten er det likevel bare en tredel av hvert årskull (omtrent 10 000 unge menn per år) som gjennomfører denne tjenesten.
7. Se <http://www.mil.no/felles/vpv/start/faktabibliotek/article.jhtml?sourceID=381931&source=ftd>.
8. Se <http://www.ssb.no/english/yearbook/tab/tab-073.html>.
9. Se <http://www.ssb.no/English>.
10. Se <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/NOUer/2008/nou-2008-6/11.html?id=501185>.
11. Fedrekvoten ble økt fra seks til ti uker per 1. juli 2009.
12. Synspunkter uttalt i intervju med forfatterne, 9. januar 2007.
13. Se [http://www.folkogforsvar.no/Meningsmalinger/Meningsmalinger\\_/7009/Holdering\\_til\\_forsvaret\\_Februar\\_2008.pdf](http://www.folkogforsvar.no/Meningsmalinger/Meningsmalinger_/7009/Holdering_til_forsvaret_Februar_2008.pdf).

### *Litteratur*

- BLO, 2010. "Bærekraftige familier – likestilte livsløp". Rapport fra AFI skrevet av Paal Rasmussen, Pål Klethagen, Hege Svare
- Braudy, Leo. 2005: *From Chivalry to Terrorism: War and the Changing Nature of Masculinity*. New York: Vintage
- Carreiras, Helena. 2006: *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*. London: Routledge
- Center on International Cooperation. 2009: *Annual Review of Global Peace Operations*. Boulder, Colorado and London: Lynne Rienner
- Dahlerup, Drude. 2001: 'Women in Political Decisionmaking: From Critical Mass to Critical Acts in Scandinavia'. Inger Skjelsbæk & Dan Smith, (red.) *Gender, Peace and Conflict*. London: Sage
- Dudink, Stefan, Karen Hagerman & Josh Tosh, (red.) 2004: *Masculinities in Politics and War: Gendering Modern History*. Manchester: Manchester University Press
- Enloe, Cynthia. 2000: *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. Berkeley: University of California Press
- Forsvarsdepartementet. 2007: *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*. Stortingsmelding nr. 36 (2006–2007), Oslo: Forsvarsdepartementet
- Græger, Nina. 2007: *Norsk forsvarsdiskurs 1990–2005: Internasjonaliseringen av Forsvaret*. Doktorgradsarbeid innlevert til Instituttet for statsvitenskap, Universitet i Oslo

- Haaland, Torunn Laugen. 2008: *Small Forces with a Global Outreach: Role Perceptions in the Norwegian Armed Forces after the Cold War*. Doktorgradsarbeid innlevert til Instituttet for statsvitenskap, Universitet i Oslo
- Heen, Hanne & Sigtona Halrynjo. 2006: *Samliv i Forsvaret. En kvantitativ studie av forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier*. Rapport 5. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Hernes, Helga Maria. 1987: *Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism*. Oslo: Universitetsforlaget
- Higate, Paul R. 2003: "Soft Clerks" and "Hard Civvies": Pluralizing Military Masculinities'. Paul R. Higate (red.) *Military Masculinities: Identity and the State*, Westport, Connecticut: Praeger
- Hopton, John. 2003: 'The State and Military Masculinity'. Paul R. Higate (red.) *Military Masculinities: Identity and the State*. Westport, Connecticut: Praeger
- Inter Press Service. 2007: *UN Asks for More Women Peacekeepers*. 16. mars.
- Iskra, Darlene, Stephen Trainor, Marcia Leihouser & Mady W. Segal. 2002: 'Women's Participation in Armed Forces Cross Nationally: Expanding Segal's Model'. *Current Sociology*, 50 (5): 771–797
- Norsk Offentlig Utredning (NOU). 1995: *Et apparat for Likestilling: En gjennomgang og vurdering av det sentrale likestillingsapparatet med forslag til omorganisering av Likestillingsrådet*. Nr. 15. Oslo: NOU. Tilgjengelig på <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/NOUer/1995/NOU-1995-15.html?id=115611>
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). 2002: *OECD Employment Outlook 2002*. Paris: OECD
- Olsson, Louise & Torunn L. Tryggstad (red.) 2001: *Women in International Peacekeeping*. London: Frank Cass
- Rees, Teresa . 2001: "The Politics of "Mainstreaming" Gender Equality. Esther Breitenbach, Alice Brown, Fiona Mackay & Janette Webb (red.) *The Changing Politics of Gender Equality in Twentieth Century Britain*. Basingstoke: Palgrave
- Rieker, Pernille. 2003: *Europeanisation of Nordic Security: The EU and the Changing Security Identities of the Nordic States*. Doktorgradsarbeid innlevert til Institutt for statsvitenskap, Universitet i Oslo
- Segal, Mady W. 1995: 'Women's Military Roles Cross-Nationally – Past, Present and Future'. *Gender and Society*, 9 (6): 757–775
- Skjeie, Hege & Mari Teigen. 2003: *Menn imellom – Mannsdominans og likestil-*

- lingspolitikk*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Skjelsbæk, Inger. 2007: 'Gender Aspects of International Military Interventions: National and International Perspectives'. *PRIO Papers*. Oslo: PRIO
- Squires, Judith. 2004: 'Gender Quotas in Britain: A Fast Track to Equality?' *Working Paper Series 2004:1*. Stockholm: Research Program on Gender Quotas, Department of Political Science, Stockholm University. Tilgjengelig fra [http://www.quotaproject.org/publications/WPS\\_2004\\_1.pdf](http://www.quotaproject.org/publications/WPS_2004_1.pdf).
- Squires, Judith. 2009: Foredrag på forskerkonferanse organisert av Forskningsrådet under programmet "Kjønnforskning". Voksenåsen: Oslo, 28. april
- Stiehm, Judith Hicks. 2000: *Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peace Support Operations*. New York: UN Department of Peacekeeping Operations (Lessons Learned Unit)
- Strøm-Erichsen, Anne-Grete (2007a). *Verdier verd å verne*, tale i Oslo Militære Samfund, 8. januar. Tilgjengelig fra [http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/dep/forsvarsminister\\_anne-grete\\_strom-erichs/taler\\_artikler/2007/verdier-verd-a-verne.html?id=440937](http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/dep/forsvarsminister_anne-grete_strom-erichs/taler_artikler/2007/verdier-verd-a-verne.html?id=440937).
- Strøm-Erichsen, Anne-Grete. 2007b: *Mangfold og likestilling mellom kjønnene*, tilgjengelig fra <http://www.regjeringen.no/en/dep/fd/The-Ministry/defence-minister-anne-grete-strom-erichs/Speeches-and-articles/2007/diversity-and-gender-equality.html?id=440950>
- Tolgfors, Sten. 2009: 'Militærtjänst skal vara frivillig'. Sveriges Forsvarsdepartement. *Dagens Nyheter*: Stockholm, 19. mars
- Tryggestad, Torunn L. 2009: 'Trick or Treat? The UN and Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security'. *Global Governance* 15 (4): 539–557
- Ulriksen, Ståle. 2007: 'Brydningstid – paradigmeskifte i det norske forsvar (2001–2005)'. *Nationen eller Verden? De nordiske landes forsvar i dag*, Bertel Heurlin (red.) København: Jurist- og Økonomforbundets Forlaget
- UN Department of Information (2007) *United Nations Peace Operations. Year in Review 2006. New Challenges, New Horizons*. New York: UN Department of Information (Peace and Security Section). [http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/pub/year\\_review06/YIR2006.pdf](http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/pub/year_review06/YIR2006.pdf).
- UN Department of Peacekeeping Operations. 2006: *Policy Dialogue To Review Strategies for Enhancing Gender Balance Among Uniformed Personnel in Peacekeeping Missions*, Sluttrapport 3, New York: UN Department of Peacekeeping Operations, 28.–29. mars

- UN Economic and Social Council (ECOSOC)(1997) *Agreed Conclusions 1997/2*. 18. juli. 1997/2, tilgjengelig fra:  
<http://www.unhcr.org/refworld/docid/4652c9fc2.html>
- FNs Sikkerhetsråd. 2000: *Resolution 1325 on Women, Peace and Security*.  
<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>
- Vernepliktsverket. 2008: *Årsrapport 2008*. Lillehammer: Vernepliktsverket
- Værnø, Elisabeth & Elisabeth Sveri (red.) 1990: *Kvinnenes Forsvarshistorie*  
 Oslo: Kvinners Frivillige Beredskap (KFB)
- Windhoek Declaration. 2000: *The Namibia Plan of Action On "Mainstreaming a Gender Perspective In Multidimensional Peace Support Operations."* Windhoek, Namibia: UN DPKO, 31. mai.  
[http://www.reliefweb.int/library/GHARkit/FilesFeb2001/windhoek\\_declaration.htm](http://www.reliefweb.int/library/GHARkit/FilesFeb2001/windhoek_declaration.htm)
- World Economic Forum. 2007: *The Global Gender Gap Report 2007*. Geneva: World Economic Forum. Tilgjengelig fra  
<http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2007.pdf>

### *Summary*

On 9 January 2007, Norwegian Minister of Defence Anne-Grete Strøm-Erichsen delivered a speech at the Oslo Military Society on the status of the Norwegian armed forces. During this speech, she challenged the audience to join her in debating the possibility of introducing compulsory military service for women. This article looks at the arguments made in the Minister's speech, asking what kinds of gender equality an increase in the number of women in the Norwegian armed forces would create and how these different equalities relate to new military challenges.

Keywords: conscription; gender equality; military; Norwegian armed forces; UN Security Council Resolution 1325; women