



FORSVARSAKADEMIET

RESEARCH PAPER

KVINDERNES TRINWISE ADGANG TIL DET DANSKE FORSVAR

Af forskningsmedarbejder Beate Sløk-Andersen
(cand.mag.), Center for Militærhistorie



FORSVARSAKADEMIET

RESEARCH PAPER

KVINDERNES TRINVISE ADGANG TIL DET DANSKE FORSVAR

Af forskningsmedarbejder Beate Sløk-Andersen
(cand.mag.), Center for Militærhistorie

© Forsvarsakademiet

Alle rettigheder forbeholdes. Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse af eller kopiering fra denne publikation eller dele heraf er kun tilladt i overensstemmelse med aftaler mellem Forsvaret og Copy-Dan.

Enhver anden udnyttelse uden Forsvarsakademiets skriftlige samtykke er forbudt i følge gældende lov om ophavsret. Undtaget herfra er korte uddrag til brug ved anmeldelser

Forsvarsakademiet er Danmarks førende forskningsinstitution inden for militære studier. Vi forsker i et bredt felt af militære kerneområder såsom militære operationer, strategi, sikkerheds- og forsvarspolitik, militær ledelse, tværkulturel forståelse og militærhistorie. Akademiets fælles omdrejningspunkt er anvendt forskning i fremtidens konflikter.

Forsvarsakademiets forskning og forskningsbaserede uddannelser skal være med til at sikre, at dansk forsvar kan kæmpe og vinde i morgendagens konflikter. Men den omfattende viden på akademiet skal ikke alene stilles til rådighed for forsvaret. Gennem publikationer bidrager akademiet også til at informere og nuancere den offentlige debat om danske og internationale forsvars- og sikkerhedspolitiske forhold.

God fornøjelse ved læsning af Forsvarsakademiets publikationer!

København januar 2014

Forsvarsakademiet

Svanemøllens Kaserne

Ryvangs Allé 1

2100 København Ø

Tlf.: 3915 1515

Fax: 3915 6172

Redaktør: Chef for Center for Militærhistorie Niels Bo Poulsen, PhD.

Layout: FAK

ISBN: 978-87-7147-047-5

Forsvarsakademiets forlag

Indledning

Forsvaret ser i disse år en markant fremgang i antallet af unge kvinder, der ønsker at prøve kræfter med den fire måneder lange basisuddannelse, dette i en sådan grad at andelen af optagne kvinder på blot syv år er steget fra 3,3 % til 25 %.¹ De specifikke årsager bag denne markante stigning er ikke udforsket, men falder i tråd med politiske ønsker om at øge andelen af kvinder i det danske forsvar (se f.eks. Forsvarsforliget 2010-2014). Forsvaret har dermed rykket sig langt fra at have været et domæne forbeholdt mænd, til i dag at opstille samme formelle muligheder for mænd og kvinder i uniform. Den sidste formelle 'bastion' for kvinder var jagerflyene, som i 1992 blev åbnet op for kvindelige piloter. Med den efterfølgende indførelse af værneret for kvinder – hvilket gav kvinder mulighed for at gennemføre værnepligtforløbet på lige fod med deres mandlige kolleger – opnåede forsvaret i 1998 en formel ligestilling af mænd og kvinders muligheder i det danske forsvar.

I 2014 kan vi markere 40-års jubilæet for de første kvinders optagelse på officersuddannelsen i 1974, hvilket har betydet, at forsvaret inden for de sidste ni år har kunnet udnævne de første kvindelige oberster og den første kvindelige kommandør – udnævnelser, det ikke er muligt at komme i nærheden af uden en officersuddannelse i bagagen. I anledning af dette 40-års jubilæum og som baggrundsviden for det aktuelle fokus på kvinder i forsvaret, udforsker denne udgivelse, hvordan kvinder fik adgang til forsvarets tre officersskoler i 1970'erne og de første kvinders oplevelser på skolerne. Kvinder havde allerede inden da mulighed for at uddanne sig til officer inden for Hjemmeværnet og havde i et årti haft mulighed for at gøre tjeneste som konstabler og sergenter i forsvarets tre værn. Endnu tidligere end da har der også været kvinder i militæret, både i Danmark og i andre lande (primært i støttefunktioner), men denne historie har man ifølge historiker Jytte Larsen "været enige om at lade være ufortalt", fordi begge køn har set fordel i "at opretholde forestillingen om, at fred er kvindeligt, vold mandligt." (Larsen 1994: 40) De følgende sider vil dog ikke omhandle kvinders historiske tilstedeværelse i det danske forsvar som sådan. I stedet rettes fokus specifikt mod kvindernes adgang til forsvarets officersskoler, da vi her finder nøglen til advancement inden for forsvaret – det er ganske simpelt ikke muligt at gøre karriere inden for det militære område uden at have gennemført officersuddannelsen.

Men hvordan gik det til, at kvinderne fik adgang til de prestigefyldte officersskoler, og hvordan var stemningen omkring deres indtræden på skolerne? Emnet 'kvinder i forsvaret' har vist sig at være sjældent berørt, hvorfor kilderne til denne udgivelse udgøres af små brikker af viden fra festskrifter, interne orienteringer, lovtekster, relevante rapporter og evalueringer. Dertil kommer værker om værnenes historiske udvikling, hvor kvindernes indtræden nogle steder er behandlet overfladisk. Disse sporadiske skriftlige kilder er i denne undersøgelse suppleret med førstehåndsberetninger fra nogle af de første kvindelige officerer, der er uddannet i Søværnet, Hæren og Flyvevåbnet. De i alt seks interviewede officerer er alle stadig ansat inden for forsvarets område, hvilket antageligt har påvirket det data, interviewene har udmøntet

sig i. Såfremt undersøgelsen havde inkluderet interviews med officersuddannede kvinder, der ikke længere var i forsvaret, var perspektiver forventeligt blevet indsamlet. Den anvendte udvælgelse af informanter er begrundet i et ønske om at få adgang til officerer med mest mulig erfaring fra forsvaret, for herved også at kunne inddrage et historisk udviklingsperspektiv.²

Via en kombination af disse skriftlige og mundtlige kilder er det søgt kortlagt, hvordan beslutningen om at give adgang for kvinder blev begrundet fra politisk side og hvordan kvindernes optagelse blev oplevet af hhv. kvinderne selv og de mænd, der allerede var i værnene og på officersskolerne. I forlængelse heraf reflekteres der over rationalerne bag de stadig øgede muligheder for kvinder i forsvaret og den nuværende repræsentation af kvinder i forsvaret inddrages for at sætte udviklingen i perspektiv.

Fakta om kvinders historie i forsvaret

Af Danmarks grundlov fremgår det, at ”enhver våbenfør mand er forpligtiget til med sin person at bidrage til fædrelandets forsvar” (§ 81). Selve udmøntningen af denne lov er siden 1849 modereret noget, bl.a. på baggrund af et forandret trusselsbillede og nedskæring i antallet af stående styrker. Men at kun den mandlige halvdel af befolkningen er underlagt værnepligt står stadig uændret. Som det fremgår af figur 1 nedenfor har det dog ikke betydet, at kvinder har været helt afskåret fra at bidrage til det danske forsvars arbejde.

Figur 1: Relevante årstal for kvinders tilstedeværelse i det danske forsvar.

Årstal	Hændelse
1962	Med vedtagelsen af Lov om forsvarets personel bliver det muligt for kvinder at blive ansat med militær status i forsvaret. Inden dette tidspunkt havde kvinder siden 2. Verdenskrig været aktive i forsvarets værn og i Hjemmeværnet via frivillige kvindekorps.
1971	Egentlig kontraktansættelse af kvinder i forsvaret bliver mulig. Kvinder kan nu blive ansat som konstabler og sergenter.
1974	De første fire kvinder starter på Hærens Officersskole (B-linjen).
1975	Den første kvinde starter på Flyvevåbnets Officersskole (B-linjen).
1976	Den første kvinde starter på Søværnets Officersskole (B-linjen).
1978	Lov om ligebehandling træder i kraft, fra hvilken Forsvarsministeriet dog søger dispensation for at kunne fortsætte praksis med at holde kvinder fra direkte kamphandlinger. Forsvarsministeriets ønske om dispensation imødekommes.
1980	Der igangsættes forsøgsordninger med kvinder i nogle af de funktioner, de ellers ikke har adgang til (f.eks. flyvning og sejlads).

1988	Den hidtidige dispensation fra ligebehandlingslovet ophæves og der indføres derved formel funktionsmæssig ligestilling i forsvaret, med undtagelse af ét funktionsområde.
1992	Den sidste formelle kønsspecifikke restriktion – kvinders afskærmning fra tjeneste som jagerflypilot – annulleres. Den første kvinde træder ind i tjenesten i 1994.
1998	Det bliver ved lov muligt for kvinder at blive antaget ”på værnepligtssignende vilkår” via indførelsen af <i>værneret</i> for kvinder.
2003	En undersøgelse om kønskrænkende adfærd iværksat af forsvarschefen viser, at 1/3 af de militært ansatte kvinder har oplevet denne type adfærd i forsvaret.
2011	Der indføres en særordning, som muliggør at ”særligt motiverede” ansøgere til forsvarets basisuddannelse kan springe de pt. 18 måneders ventetid over. Under definitionen af ”særligt motiverede” er kvinder som samlet gruppe.

For at undersøge, hvordan kvinder har fået mulighed for at blive optaget på forsvarets officersskoler, skal vi dog længere tilbage end figuren ovenfor. Adgangen til disse skoler er nemlig konsekvensen af en trinvis udvikling, hvor kvinderne gradvist fik en øget mulighed for at deltage i det danske forsvars arbejde. Fra ikke at kunne blive ansat på en militærtjenestelig kontrakt i 1900-tallets første seks årtier til, at der i dag gøres en aktiv indsats for at få kvinder ind i forsvaret, er der sket en del. For at forklare udviklingen, må vi tilbage til tiden omkring 2. Verdenskrig.

Frivillige tjenester

Afgørende for kvinders fremtidige militære karrieremuligheder var det beredskabsarbejde og civile hjælpearbejde, som kvinder havde varetaget uden for forsvaret. Under 2. Verdenskrig havde ca. 10.000 uniformerede kvinder udført samfundsmæssigt arbejde som del af Danske Kvinders Beredskabskorps, der blev oprettet af Indenrigsministeriet i 1939 (Schledermann 1953: 64). Korpset var egentlig tænkt som hjælp til evakueringer under krigen, men kvinderne blev også uddannet i sygepleje, meldetjeneste, forplejning af større menneskemængder, kontorarbejde og andre praktiske opgaver – en udvidelse der kan tolkes som en konsekvens af krigens totalisering. Korpsets medlemmer blev kaldt ”lotter”, inspireret efter finsk forbillede (Jensen & Frøling 2006: 2).

Efter krigen var der intern uenighed om, hvorvidt lotterne fortsat skulle basere sig på civilt hjælpearbejde eller i stedet være forankret i det militære forsvarsarbejde og dermed også give mulighed for, at kvinderne kunne gøre karriere inden for militæret. Dette medførte en splittelse, der resulterede i et nydefineret Danske Kvinders Beredskabskorps og et nyoprettet Danmarks Lottekorps, hvor førstnævnte stadig var under Indenrigsministeriet, mens sidstnævnte var en selvstændig organisation. Da kun få kvinder kunne beskæftiges i militæret, varetog de

fleste kvinder i begge værn dog arbejde, der ”bundede i kompetencer mange af dem allerede besad i kraft af deres hverdag som husmødre.” (Jensen & Frøling 2006: 2) Alligevel var situationen en anden end i hjemmet, da fokus i lotternes uddannelse også var på at skabe aktive medborgere, hvorfor kvinderne også blev undervist i samfundsmæssige og sociale forhold (Schledermann 1953: 64).

Mens lotterne i Hæren gjorde tjeneste, der mindede om deres hjemmelige opgaver, udførte de frivillige kvinder i Kvindelige Marinere (senere kaldet Kvindeligt Marinekorps) opgaver ”som kræver højt kvalificeret personel”, f.eks. overvågning af farvande (Heegaard-Poulsen 1978: 16). Korpsset blev oprettet i 1946 som en søværnsspecifik ækvivalent til lotterne, men ud fra en antagelse om, ”at danske kvinder i lighed med kvinderne i de allierede lande kunne løse militære opgaver.” (Wisby & Kolding 2002: 295) Efter Flyvevåbnet blev oprettet som selvstændigt værn i 1950 fulgte få år efter også her oprettelsen af et kvindeligt sidestykke, Kvindeligt Flyverkorps.

Sideløbende med beredskabskvinderne havde ikke-uniformerede kvinder under 2. Verdenskrig deltaget i modstandsarbejdet, hvilket dog ikke på samme måde var organiseret eller koblet til et uddannelsesforløb. I 1945 organiserede en del af modstandsfolkene sig (både mænd og kvinder) i en række Hjemmeværnsforeninger, som opstod på borgerinitiativ og først i 1948 blev knæsat som egentligt nationalt værn under den danske stat med effekt fra 1949. Med vedtagelsen af Hjemmeværnsloven af 1948 blev det dog umuliggjort, at kvinder kunne melde sig til Hjemmeværnet – kun mænd kunne nu melde sig som frivillige. I stedet måtte kvinderne organisere sig i kvindelige korps og via overenskomst knyttes til Hjemmeværnet som støttefunktion (Lov om Hjemmeværnets ordning 1948, Heinsen 1989: 26). Dette betød, at de kvinder, som ikke var del af et kvindekorps, men i stedet havde taget del i de nyoprettede Hjemmeværnsforeninger ”mistede deres ståsted”, som oberstløjtnant C. Heinsen efterfølgende formulerede det (1989: 26). Disse kvinder oprettede Kvindeligt Hjemmeværn, som dog efter ønske fra forsvarsministeren blev fusioneret med Danmarks Lottekorps allerede i 1950. Om end Heinsen giver indtryk af, at udelukkelsen af kvinder fra Hjemmeværnet ikke blev vel modtaget, havde kvindekorpsets overenskomster den fordel, at korpset nu fik statstilskud til deres arbejde, og at medlemmerne fik gratis uniformer (ibid: 26). Begejstring over udleveringen af gratis uniformer skal ses i lyset af, at kvinderne indtil da enten selv havde syet eller købt deres uniformer (Jensen & Frøling 2006: 3) Ligeledes havde kvinderne i øvrigt også – i hvert fald i Kvindelige Mariner – betalt skolepenge for at få lov til at gennemføre korpsets grundforløb (Wisby & Kolding 2002: 296).

Som del af Hjemmeværnet varetog de kvindelige korps opgaver både inden for selve Hjemmeværnet og inden for de tre aktive værn, dvs. Søværnet, Flyvevåbnet og Hæren (Johnstad-Møller 1953: 36). Tilknytningen til Hjemmeværnet skulle dog blive stadigt tættere, og historien viser, at overenskomsterne mellem kvindekorpset og Forsvarsministeriet i

slutningen af 1940'erne blot var første skridt mod en integrationsproces, der pågik frem til 1989, hvor kvindekorpserne blev nedlagt.

Næste skridt mod en integration var en ændring af Hjemmeværnsloven i 1952, som betød, at kvinder i Flyvevåbnets luftmeddelertjeneste og "kvinder, der gennem foreningerne havde påtaget sig en særlig tjenestepligt, og var godkendt af distriktsudvalget, var stillet som frivillige i Hjemmeværnet." (Heinsen 1989: 26) Konkret betød det, at nogle få af de kvindelige frivillige fik status som deres mandlige hjemmeværnskolleger. At der var særlige forhold for Flyvevåbnets kvinder har muligvis været et udslag af forhandlinger i forbindelse med Kvindeligt Flyvekorps' oprettelse og indlejring i Hjemmeværnet i 1953. Korpset blev eftersigende oprettet "på Flyvevåbnets foranledning og var således et ønskebarn", som korpsets oberstløjtnant B. Munch Wissum formulerede det i et festskrift (1989: 22).

Næste skridt hen mod en integration af kvindekorpserne i Hjemmeværnet skete med den efterfølgende Hjemmeværnslov fra 1961, som medførte, at kvindekorpserne blev en del af Hjemmeværnet. Samtidig blev det gjort muligt for både kvinder og mænd at optages som frivillige i Hjemmeværnet (Lov om Hjemmeværnet 1961). At mandlige og kvindelige hjemmeværnsfrivillige nu var under samme organisatoriske – og ofte samme fysiske rammer – betød blandt andet, at lotterne ofte gjorde tjeneste side om side med deres ægtefæller (Heegaard-Poulsen 1978: 15). Opretholdelsen af de specifikke kvindekorps inden for Hjemmeværnet bevirkede dog, at det var muligt stadig at have "kvindelige ledere på alle trin i Hjemmeværnets organisation" (Heegaard-Poulsen 1978: 26). Selv korpsscheferne med egne stabe var kvinder, hvilket i slutningen af 1970'erne må have været et særsyn inden for en militær organisation.

Kvindernes bidrag til Hjemmeværnet er beskrevet i et skrift fra 1953, hvor generalmajor S. E. Johnstad-Møller noterede sig, at der var opgaver, der med fordel kunne varetages af kvinder grundet deres "på nogle områder mere fintmærkende sanser eller deres større pålidelighed og årvågenhed" (1953: 54). Endvidere havde kvindernes tilstedeværelse en effekt på "opretholdelse af en god tone blandt mændene" (ibid). Dog gøres det i skriftet også klart, at kvindernes deltagelse var betinget af, at der var mangel på uddannede, mandlige frivillige og at kvinderne ikke måtte varetage hverv, som krævede "direkte brug af våben" (ibid). Selvom kvindernes kompetencer og evner altså blev anerkendt, var dette i 1950'erne dog sekundært i forhold til ønsket om, at man helst så mænd trække i uniformen. Måske kvinderne i virkeligheden blev mest værdsat fordi deres tilstedeværelse frigav mænd til fronten?

En anden årsag til at kvindekorpserne har haft medvind og opbakning lang tid efter 2. verdenskrig kan have været, at prinsesse Margrethe, vores nuværende regent, trådte ind i Kvindeligt Flyvekorps i 1958. Som kommende regent og dermed øverstbefalende for det danske forsvar måtte prinsessen have en militær uddannelse. Men da dette ikke var muligt for

kvinder, blev en uddannelse blandt de frivillige kvinder løsningen.³ Denne situation illustrerer, hvordan kønsmæssige forhold i samfundet kan udvikle sig asynkront; mens Danmark via grundlovsændringen i 1953 havde accepteret at skulle have en kvindelig regent, kunne hun på grund af sit køn ikke forberede sig til denne rolle via en uddannelse inden for f.eks. Søværnet, hvor hendes far havde tjent, eller inden for Hæren hvor hendes farfar havde tjent.

De kvindelige korps bestod indtil de – lidt ironisk – blev indhentet af ligestillingen. Da korpserne blev nedlagt i 1989 skete det nemlig ud fra rationaler omkring mænd og kvinders lige muligheder i det ordinære Hjemmeværn: Der var ikke længere behov for en særskilt organisation for kvinderne, da man vurderede, at de nu havde lige muligheder med mændene i den øvrige organisation.

Mulighed for militær ansættelse

Som konsekvens af de frivillige kvinders tjeneste i både Søværnet, Flyvevåbnet og Hæren var der i praksis åbnet op for kvindernes tilstedeværelse i forsvaret, men dette kun i kraft af deres engagement i de frivillige korps. Dette blev der til dels ændret på i 1962, hvor det blev gjort muligt at antage kvinder til frivillig tjeneste med militær status i forsvaret (Lov om forsvarets personel 1962).⁴ I kraft af denne lovændring kunne kvinder nu træde ind i militære stillinger, men dette var dog med to vigtigt forbehold: Kvinderne skulle fortsat være tilknyttet kvindekorpserne og de ville ikke blive aflønnet.

Ved 1. behandling af lovforslaget måtte forsvarsminister Poul Hansen forklare sig, da der ikke syntes at være klarhed over, hvad man fra forslagsstillers side havde forestillet sig, at disse kvinder skulle lave i forsvaret. Som opklaring formulerede forsvarsministeren følgende:

”[D]et drejer sig om særlige militære funktioner, altså ikke om kontorarbejde. De, der gør kontorarbejde, skal fortsat ansættes på civil basis. Men vi har jo kvinder i signaltjenesten, i kryptotjenesten og i plottetjenesten; det er deciderede militære job, og derfor er det rimeligt, at kvinderne dér får militær status og ansættes som militære.” (1. behandling af Forslag til Lov om forsvarets personel, 24. januar 1962)

At kvinder fik mulighed for at blive militært ansat i forsvaret var altså en konsekvens af kvindernes forudgående tilstedeværelse – der blev ikke som sådan åbnet op for en egentlig aflønning eller nye funktionsområder, men ændret et juridisk grundlag for de funktioner, som kvinderne allerede varetog. Året forinden var der tillige åbnet op for militære ansættelser af kvinder i Hjemmeværnet (Lov om Hjemmeværnet 1961). Hvordan disse militære ansættelser potentielt set kunne føre kvinderne til nye højder inden for forsvaret, ville forsvarsministeren dog ”nødtigt udtale [s]ig om” og sendte spørgsmålet om kvinders advancementsmuligheder videre til udvalgsbehandlingen (Poul Hansen, 1. behandling af Lov om forsvarets personel

den 24. januar 1962). At det med loven i 1962 ikke blev muliggjort at ansætte kvinder med løn kan muligvis forklare, at der skulle gå nogle år før de første kvinder drog nytte af denne nye mulighed (Kvinder og karriere i Forsvaret).

Lønnede ansættelser for kvinder i militære stillinger i forsvaret kom først ni år senere, hvor det blev muligt for kvinder at indtræde på de to laveste militære niveauer: Konstabel- og sergentniveau. Dette blev fastslået med Bestemmelser om forsvarets stampersonel og seniorsergenter af 5. juli 1971. I denne anledning hvervede Hæren bl.a. kvindelige sergenter fra Hjemmeværnet, som kunne træne nyoprettede konstabelhold kun for kvinder (Informant D). En lignende konstruktion med separate kvindehold er ikke konstateret i de to øvrige værn, men kan have eksisteret.



Billede 1: Fire kvindelige konstabelelever fra hold 4/74. Forrest i billede ser vi Lil-May Didriksen, der i 1976 skulle blive den første kvinde på Søværnets Officersskole, B-linjen.

Muligheden for egentlig kontraktansættelse af kvinder fra 1971 og frem var dog også behæftet med et signifikant forbehold: Kvinder kunne ikke ansættes i stillinger, "der primært indebar mulighed for direkte deltagelse i kamphandlinger" (Haslund-Christensen 1988: 84). Afskærmningen af kvinder fra direkte kamp var ikke ny på dette tidspunkt, men blev i endnu højere grad relevant i kraft af, at kvinderne blev ansat i stillinger, der normalt ville inkludere deltagelse i aktiv kamp. At forsvaret ikke ønskede at kvinder skulle tage del i kamphandlinger er et tilbagevendende forbehold, som stadig kan høres i diskussioner om køn og krig (se f.eks. Maninger 2008, Creveld 2002)⁵.

Efter der var blevet åbnet op for egentlige ansættelser af kvinder i militære stillinger i juli 1971, blev det allerede fem måneder senere, i bemærkningerne til Forslag til Lov om ændring af lov om forsvarets personel, noteret, at det ville blive undersøgt, "hvorvidt et større antal af funktionerne vil kunne varetages af kvindeligt militært personel eller civilt ansatte." I den endeligt vedtagne lov var dette emne dog ikke berørt, hvilket indikerer, at den politiske udvikling i forhold til kvinders muligheder inden for forsvaret ikke er sket i Folketingssalen – hvilket udskrifter af datidens folketingsdebatter da også bevidner. I stedet tegner sig et billede af en lovgivningsmæssig udvikling, der har fulgt i sporerne af en praksisudvikling. Fra midten af 1970'erne påvirkes rammerne for kvinders militære karrieremuligheder dog indirekte af Folketinget i kraft af et nyt politikområde: Ligebehandling.

Effekten af et nyt lovgivningsområde

Danmark fik i 1970'erne både lovgivning og overenskomster, der cementerede konceptet 'lige løn for lige arbejde' og mænd og kvinders ligestilling. Dette blev første gang stedsfæstet i de kollektive overenskomster i 1973, der blev fulgt op af Lov om ligestilling af 1976 og Lov om ligebehandling af 1978, som begge var foranlediget af EF-direktiver. Dertil kom at Anker Jørgensens regering på foranledning af stærke tendenser inden for FN og flere af de nordiske nabolande i 1975 oprettede et Ligestillingsråd, som dog ikke havde en stærk indflydelse på ligestillingsområdet, før de egentlige lovtekster blev vedtaget hhv. et og tre år efter.

Forsvaret var ikke rede til at stille kvinder og mænd fuldstændig lige og søgte om dispensation straks efter ikrafttrædelsen af Lov om ligebehandling. Forsvarsministeriets ønske om dispensation gik på, at forsvaret ønskede at fastholde hidtidig praksis med, at "kvindeligt personel indenfor værnene, herunder Hjemmевærnet, ikke anvendes i operative stillinger, der indebærer mulighed for direkte deltagelse i kamphandlinger." (Ligestillingsrådet 1978) Tillige blev ønsket om dispensation begrundet med et behov for tid til at "få tilvejebragt grundlag for en personalepolitik, der på den ene side sikrer, at forsvaret efterlever ligestillingslovens intentioner og på den anden side fastholder det hidtidige effektivitetsniveau" (Schlüter 1986: 2). Efter flere år med undersøgelser og forhandlinger mellem Arbejdsministeriet, Forsvarsministeriet og Ligestillingsrådet resulterede sagen i en imødekomme af forsvarets

ønske. Dispensationen blev dog givet med det forbehold, at der skulle gennemføres forsøgsordninger med kvinder inden for de områder, som dispensationen ellers afskar kvinder fra. På baggrund af dette forbehold blev der givet dispensation først i tre år fra 1981, derefter yderligere tre år og så endnu et år, varende i alt til udgangen af 1988 (Ligestillingsrådet 1988).

Ved Ligestillingsrådets behandling af Forsvarsministeriets dispensationsansøgning i 1978 noterede rådet sig, at man allerede havde modtaget henvendelser fra kvinder, som pga. deres køn havde fået afslag på ansøgninger til Flyvevåbnets pilotuddannelse og skibskokkeuddannelsen (Ligestillingsrådet 1978: 52). Et interview med en af de første kvinder på Flyvevåbnets Officersskole har afsløret, at én af disse henvendelser har været fra fire kvinder, der allerede var optaget på skolen, og som ønskede at blive rykket over på pilotuddannelsen i stedet for kontrol- og varslingsuddannelse, som på daværende tidspunkt var den eneste mulige officerslinje kvinderne kunne vælge i Flyvevåbnet. Som led i at få adgang til pilotuddannelsen var de fire kvinder tillige i dialog med Socialdemokratiets Helle Degn, som på daværende tidspunkt var medlem af Folketinget og var kvindepolitisk aktiv. Resultatet af sagen blev ikke desto mindre uændrede forhold for kvinderne, da bl.a. de fysiologiske implikationer af flyvningen i forhold til kvinders efterfølgende mulighed for at føde børn angiveligt var usikre. (Informant F)

Lovgivningen har dog i andre sammenhænge haft en konkret effekt i forhold til kvindernes muligheder. For eksempel fik den nye lovgivning betydning for den første kvinde på Søværnets Officersskoles A-linje, da hun brugte netop ligebehandlingslovgivningen som argument for at søge optagelse.⁶ Den unge kvinde havde ellers to gange fået afslag på, at hun som kvinde kunne optages, men søgte en tredje gang ud fra visheden om at have lovgivningen på sin side (Informant A). Ligeledes har en af de første kvindelige officerer inden for Flyvevåbnet berettet om, hvordan hun og andre kvinder i starten af 1980'erne ved en fejl havde fået udbetalt den samme (og dermed for høje) løn som deres mandlige kolleger. Da der blev stillet krav om tilbagebetaling, blev der tale om en fagforeningssag, hvor man hurtigt kunne konstatere, at det nye lovgivningsområde også her effektuerede sig og ændrede kvindernes vilkår inden for forsvaret (Informant E).⁷

En del af de unge kvinder var altså klar over, hvad ligebehandlingslovene – eller i hvert fald ligebehandlingsdiskursen – betød for deres muligheder, men oplevede ikke nødvendigvis, at denne var afspejlet i praksis i forsvaret. Ved siden af den fremherskende ligebehandlingsdiskurs opstod tillige et ønske blandt de kvindelige konstabler og sergenter, der gerne ville uddanne sig videre inden for forsvaret. Herved opstod der altså i første halvdel af 1970'erne både inden for forsvaret og udefra et krav om at kvinder i forsvaret – som i det øvrige samfund – skulle have muligheder, der i højere grad afspejlede mændenes.



Billede 2: Afgangsbillede fra Hærens Officersskole, A-linjen 1975-1979

Kvindernes indtræden på officersskolerne

At kvindernes adgang til officersskolerne er særlig interessant, bundet i, at dette er – og var – en lederuddannelse, der åbner op for advancement i den militære organisations top. Med en officersudnævnelse følger karrieremuligheder, som ikke er mulig for menige soldater eller sergenter (befalingsmænd), hvilket indtil 1974 var de niveauer, kvinderne havde adgang til i forsvaret. Med deres indtræden på officersskolerne brød kvinderne altså igennem en organisatorisk 'mur'. Blot tre år efter kvinderne havde fået mulighed for 'rigtige' militære ansættelser i forsvaret, påbegyndte de første kvinder i 1974 uddannelsen til officer. Dette skete på baggrund af Forsvarsministeriets skrivelse Anvendelse af kvindeligt militært personel i værnene af 29. marts 1974 (Schlüter 1986: 2).

Da kvinderne trådte ind på forsvarets officersskoler, eksisterede der tre typer af officerer: 1) Officerer af A-linjen, 2) Officerer af B-linjen og 3) Officerer af reserven. Mens sidstnævnte officerstype skilte sig ud ved at uddanne officerer, der ikke skulle indgå i forsvarets faste stab, var både A- og B-officerer en egentlig karrierevej. Men både adgangskrav og fremtidsudsigter divergerede på A- og B-linjen. Hvor A-officerer skulle have en gymnasial baggrund, blev

B-officerer rekrutteret fra konstabel- og sergentgruppen, hvortil der ikke var samme boglige optagelseskrav. Ligeledes pegede B-linjen også efter udnævnelsen i retning af mere praktikerorienteret arbejde – det var ”dem, der skulle ud og undervise på gulvet, mens de andre [A-officerer] skulle ud og helst være næstkommanderende eller kompagnichefer.” (Informant D) Der var altså stor forskel på de to typer af officerslinjer – det var kun via A-linjen man ”i princippet kunne gå hen og blive general.” (Informant D)

Den tredje officerslinje, der uddannede officerer af reserven, var ikke som sådan forankret på selve officersskolerne. F.eks. var Flyvevåbnets reserveofficersuddannelse fra 1972 lokaliseret sammen med værnets sergentskole på Flyvestation Værløse. Når reserveofficererne ikke er inkluderet i denne undersøgelse, er det fordi disse officerer efter udnævnelse fortsatte ud på det civile arbejds- eller uddannelsesmarked og kun blev aktiveret såfremt landet stod i en krisesituation.⁸

Som det fremgår af Figur 2, var det kendetegnende for kvinders adgang til alle tre officersskoler, at de fik adgang til B-linjen, før der blev givet mulighed for, at de kunne optages på A-linjen. De kvindelige officerer, der gemmer sig bag tallene i Figur 2, er optalt og navngivet via gennemgang af afgangsbilleder (fotos af hele afgangsklasser fra de enkelte officersskoler). Denne metode har næppe givet fuldt validt data, selvom billederne er gennemgået af erfarne medarbejdere fra skolerne.⁹ Dog adskiller kvinderne på billederne sig ved at være iført anderledes uniformer, hvilket har fremmet genkendelsen af dem. Årsagen til denne alternative tilgang har været, at der ikke findes nogen umiddelbart tilgængelig statistik over kvinders historiske tilstedeværelse i det danske forsvar. Et samlet overblik over antallet af kvinder på officersskolerne i 1970’erne og 1980’erne (se Figur 3) har derfor vist sig svært at indhente, da der ikke er ført kønsopdelt data for kadetter på officersskolerne i periode.¹⁰

Figur 2: Antal udnævnte kvinder på forsvarets officersskoler i 1970’erne

		1974	1975	1976	1977	1978	1979	I alt
Hæren	A-linje	0	1	0	0	2	0	3
	B-linje	4	0	1	0	0	2	7
Søværnet	A-linje	0	0	0	1	0	0	1
	B-linje	0	0	1	0	0	0	1
Flyvevåbnet	A-linje	0	0	0	1	0	3	4
	B-linje	0	1	0	0	1	0	2

Tallene dækker over færdiguddannede kadetter fra Hærens Officersskole, Søværnets Officersskole og Flyvevåbnets Officersskole. Kadetterne er registreret efter år for optagelse. Til sammenligning var det samlede antal udnævnte officerer i Hæren f.eks. i gennemsnit 32 (A-linje) og 48 (B-linje) i 1970’erne. Til dette bør dog tilføjes, at de to øvrige værn ikke havde en lige så stor produktion af officerer.

Som Figur 2 viser, var det samlede optag af kvinder på officersskolerne de første år meget begrænset. Dette kan være fordi kun få kendte til muligheden for overhovedet at søge. Således havde én af de interviewede kvinder opgivet ønsket om at søge ind som officer, efter et militært ansat familiemedlem havde oplyst hende, at det ikke var muligt som kvinde. Denne viden blev dog korrigeret gennem en samtale med en livgarder, der vidste bedre, hvorfor hun alligevel endte med at søge ind (Informant B).

Årsagen til den lille andel af kvinder kan også have været, at kun ganske få unge kvinder kunne se sig selv i en fremtidig militær karriere og/eller fordi de, der søgte ind, ikke nødvendigvis blev lukket ind (jf. historien om at Informant A fik afslag de første to gange hun søgte ind). De kvinder, der søgte ind og blev optaget, var drevet af forskellige motiver, men fælles for de fleste af de officerer, der er interviewet til denne undersøgelse, var, at de ikke havde planer om en livslang karriere i forsvaret, da de søgte ind. Det var i stedet ofte et ønske om at prøve noget andet efter mange års skolegang og "komme væk fra bøgerne" (Informant C). Et par af kvinderne fandt inspirationen – eller måske snarere provokationen – hos mandlige familiemedlemmers militære arbejde, mens andre fik ideen til at søge efter at have set billeder i medierne af kvindelige kadetter. Konkret fik en af kvinderne ideen om at søge ind efter at have set en kvinde i uniform i Se & Hør, mens en anden fik ideen efter at have set et tv-program om den første kvindelige officer i Søværnet.

Begrundelsen for at kvinderne fik adgang til de tre officersskoler synes ikke at være ekspliciteret nogen steder – blot konstateringer af, at de nu var 'lukket ind' er via skriftlige kilder efterladt til eftertiden. Bevæggrunde for udviklingen i kvinders muligheder inden for forsvaret kommer vi tilbage til senere, men først skal vi se nærmere på, hvordan hverdagen så ud for de første kvinder, der trådte ind på officersskolerne.

Hverdagen på officersskolerne

De seks kvindelige officerer, der er interviewet i forbindelse med denne undersøgelse, har været centrale kilder til viden om kvindernes indtræden på officersskolerne, da der er tale om et sjældent belyst emne, og de historiske kilder og analyser derfor er få. Dette kan meget vel være et udtryk for en tilsyneladende kollektiv forståelse af, at det som kvinde på officersuddannelsen var bedst at 'assimilere' og ikke gøre sig selv mere synlig end nødvendigt i en situation, hvor man "altid var genstand for iagttagelse" (Informant B). 'Assimileringsstrategien' kom hos de fleste af de interviewede officerer til udtryk via konstateringer så som: "Det handlede hele tiden om at underspille eller nedtone sin kvinderolle" (Informant A) eller "Dengang tilpassede vi os, for vi ville ikke sorteres fra, fordi vi var kvinder" (Informant C). Samtidig blev den nye medarbejdergruppe heller ikke givet meget opmærksomhed fra forsvarets side. En af de få bemærkninger om det nyåbnede optag af kvinder, var at finde i *Søværnsorienteringen* i januar 1976, hvor man kunne berette, at den første kvindelige sergent var optaget på B-linjen, og

at også A-linjen på dette tidspunkt havde "pigernes bevågenhed" (Søværnsorientering nr. 1/1976: 18).

Grundlæggende for alle de interviewede officerer var, at de trådte ind i et forsvar, der ikke var forberedt på deres ankomst. I stedet for på forhånd at have indrettet sig efter den nye situation – som f.eks. krævede separate soverum til mænd og kvinder – synes alt at være blevet forsøgt løst, når problemerne opstod. Dette er ikke faldet nogen af kvinderne for brystet, da situationerne blot har kaldt på pragmatisme; når der ikke var nogen sovesal til dem, sov de blot på infirmeriet i den anden ende af kasernen. Men de særordninger, det resulterede i for kvinderne, kunne i nogle tilfælde blive uheldigt modtaget af de mandlige kadetter. Som Informant A udtrykte det: "Hver gang der blev gjort forskel, blev det opfattet som om jeg fik en fordel. Som om det var noget, jeg havde krævet."

Netop relationen til de mandlige kolleger var forskellig for de kvindelige kadetter. Mens nogle følte sig fuldt på linje med deres kolleger og nød samme respekt og anerkendelse, oplevede andre, at de i kraft af deres køn blev holdt på afstand og mødt med forbehold. Sidstnævnte reaktion oplevede flere af kvinderne som en reaktion på, at de gav sig selv 110 % og klarede sig godt i især de boglige fag – og derfor måske blev opfattet som en trussel. For kvinderne selv var dette et spørgsmål om at skulle vise deres værd i en situation, hvor få på forhånd havde troet, at de ville kunne klare det. De har alle givet udtryk for at have kæmpet benhårdt og gerne været endnu mere forberedt end deres mandlige kolleger, for "ellers ville man sige 'Ja, det er jo også bare fordi kvinder...'" (Informant D). For en af de kvindelige kadetter betød skiftene mellem forskellige regimente og skoler i de første år, at hun en del gange skulle "vise [s]it værd for en ny gruppe mænd" hvilket generede hende, "for jeg følte, at mine mandlige kolleger havde det så meget lettere, fordi der ikke blev sat de samme spørgsmålstejn ved deres kunnen." (Informant C)

Forholdet til overordnede har blandt de interviewede officerer varieret lige så meget som forholdet til de mandlige kolleger. Mens nogle oplevede de overordnede (som altid var mænd) i en nærmest selvpåtaget mentorrolle, mødte andre forbehold og modstand. Dette mønster stemmer overens med erfaringerne fra 1980'erne, hvor det blev konstateret, at de mandlige befalingsmænds manglende erfaring med kvindelige rekrutter resulterede i "forskelsbehandling, eksempelvis i retning af enten megen venlighed eller reel afstandtagen over for kvinderne" (Schlüter 1986: 7). I denne undersøgelses begrænsede materiale synes at vise sig et mønster, hvor enten mandlige kolleger eller de mandlige overordnede mødte kvinderne med forbehold, men aldrig begge.

Kvinderne havde naturligvis forskellige oplevelser som kadetter. Deres oplevelser var f.eks. påvirket af, om de var den allerførste kvinde på stedet, eller om der havde været kvinder før dem. Ligeledes synes det at have haft betydning, om de var eneste kvinde eller om de var

flere på holdet. Hvor kulturelle og historiske forskelle mellem de tre værn ofte understreges som en nødvendig faktor at medtage i undersøgelser af forsvaret, synes der dog i denne undersøgelses begrænsede materiale ikke at have været nogen egentlige værnforskelle at spore i forhold til mændenes reaktioner på de nye kvindelige kadetter.

Det virker uomgængeligt, at de kvindelige kadetter i 1970'erne skilte sig ud på grund af deres køn. Som én af de kvindelige officerer udtrykte det: "Nej, jeg har bestemt ikke bare været endnu en soldat." (Informant E) Ikke fordi kønnet nødvendigvis satte sig igennem fysisk eller psykisk i præstationer, udholdenhed eller evner, men fordi de var omgivet af påmindelser om, at de var 'anderledes'. Således blev deres kønsmæssige 'andethed' tydelig for alle via f.eks. nedsatte fysiske krav, særlige badefaciliteter og måske tiltale ved fornavn i stedet for efternavn. Netop de nedsatte fysiske krav har for mange af de kvindelige officerer været en tydelig markør, som deres mandlige kolleger har været provokeret af og som kvinderne selv har set som en udfordring for anerkendelse af dem som ligeværdige. En anden tydelig markør af kvindernes 'andethed' var det (på det tidspunkt) endnu eksisterende forbud mod, at kvinder kunne deltage i kamphandlinger. Dette betød konkret, at selvom kvinderne under uddannelsen blev trænet i funktioner, der faldt ind under 'kamphandlinger', kunne disse ikke efterfølgende vælges som specialisering. En kadet blev f.eks. rost for at være en god pilot, men kunne ikke forfølge en karriere som pilot, da denne funktion faldt under definitionen af kamphandlinger. Mens denne kadet – og flere med – blev "rasende" (Informant F) over denne begrænsning, accepterede andre det og gav ikke de afgrænsede muligheder så megen overvejelse.

Selvom de kvindelige kadetter alle fulgte en bevidst eller ubevidst assimileringstrategi under deres tid på officersskolerne, har de dog alle på et eller flere tidspunkter skulle udtale sig til pressen i kraft af at være "Den første kvindelige ...". Denne medieinteresse i kvindernes tilstedeværelse og karriereudvikling i forsvaret synes dog at have haft en sensationsorienteret vinkel snarere end fokus på en hændelse, der skulle gå over i historien. Som det blev nævnt ovenfor, har medieomtalen dog bevirket, at andre kvinder er blevet inspireret til selv at søge ind som officer.

I forlængelse af netop ønsket om at 'assimilere' har der blandt de kvindelige officerer over årene været debat om, hvorvidt de har skullet samle sig i netværk. Mens nogle har kunnet se fordelene i at kunne sparre med hinanden omkring den særlige situation de var i, og de divergerende oplevelser de havde ift. deres mandlige kolleger, har andre set dette som en "falliterklæring" (Informant D), som ville kunne sende det uheldige budskab, at kvinder i forsvaret havde behov for mere støtte end deres mandlige kolleger. Eller måske det kunne blive opfattet som om kvinderne ikke ønskede at være med i "vi-klubben; vi ledere, vi officerer og i stedet træde ind i *kvindeklubben*" (Informant E).¹¹

En langsom udvikling

I en længere betænkning om forsvarets personel, der blev udarbejdet over perioden 1973 til 1980 – netop de år, hvor kvinderne begyndte at brede sig til flere niveauer i organisationen – bemærkes det slet ikke, at kvinder er til stede som ny ”ressource” blandt det militære personale (Betænkning nr. 902 1980). Dette fravær i et ellers grundigt arbejde kan tolkes på flere måder. Det kan enten tages som udtryk for, at kvindernes tilstedeværelse og langsomme opdrift ikke var erkendt eller ikke blev anset som betydelig nok til at lægge personalestrategisk vægt på. Modsat kan dette fravær af køn i betænkningen ses som et udtryk for, at kvinderne blev opfattet som personale på lige fod med deres mandlige kolleger og at køn derfor ikke blev italesat ud fra en antagelse om, at den enkeltes køn var underordnet.¹² Sidstnævnte mulighed synes dog ikke at stemme overens med argumenter om, at mænd og kvinder ikke kunne varetage alle de samme funktioner i forsvaret og de kvindelige officerers oplevelser af, at deres køn blev meget ’tydeligt’ på officersskolerne. Siden tiden på officersskolerne har de interviewede officerer i øvrigt oplevet en nedskalering i den betydning, deres køn er blevet tilskrevet. Påstande om hvad de ikke kan eller ikke er i stand til, fordi de er kvinder, har været mest tilbagevendende i deres første år i forsvaret, hvorefter det er taget af i takt med at de er steget i graderne.¹³

Selve optaget af kvinder på officersskolerne udviklede sig ikke radikalt det efterfølgende årti. Som det fremgår af Figur 3 nedenfor var det kun få kvinder, der blev optaget på og gennemførte officersuddannelsen inden for de tre værn i 1980’erne.¹⁴ Ved en opgørelse af forsvarets officerer og kadetter i februar 1982 udgjorde kvinderne blot 0,45 % af den samlede gruppe (Hansen 1982: 1).

Figur 3: Antal udnævnte kvinder på forsvarets officersskoler i 1980’erne

		1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Hæren	A-linje	2	1	1	1	2	0	0	1	i/d	i/d
	B-linje	0	1	2	i/d	i/d	i/d	i/d	i/d	i/d	i/d
	OGU	i/d	i/d	i/d	i/d	i/d	i/d	i/d	i/d	0	0
Søværnet	A-linje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B-linje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	OGU	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Flyvevåbnet	A-linje	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
	B-linje	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
	OGU	0	0	0	3	2	0	1	2	2	3

Tallene dækker over færdiguddannede kadetter fra Hærens Officersskole, Søværnets Officersskole og Flyvevåbnets Officersskole. Kadetterne er registreret efter år for optagelse, og den nye oprettede Officersgrunduddannelsen (OGU) fremgår nu også af tabellen. Til sammenligning var det gennemsnitlige antal udnævnte officerer, som blev optaget i starten af 1980’erne, i Hæren f.eks. 58 (A-linje) og 41 (B-linje). Til dette bør dog tilføjes, at de to øvrige værn ikke havde en lige så stor produktion af officerer. Markeringen ”i/d” angiver, hvor det ikke har været muligt at finde data.

At udviklingen i kvindernes kvantitative tilstedeværende først kommer endnu senere, kan være influeret af, at forsvaret indtil 1988 som nævnt havde dispensation fra ligebehandlingsloven, hvilket betød at kvindernes muligheder inden for værnene stadig var begrænsede.¹⁵ Som krav for at dispensationen kunne godkendes, skulle forsvaret gennemføre forsøgsordninger, hvor kvindelige officerer, sergenter og konstabler fik adgang til nogle af de kamp- og kampstøtteenheder, hvor de ellers ikke kunne være tjenestegørende. Kvinderne skulle opfylde samme adgangskrav som deres mandlige kolleger og fik samme ansættelsesforhold som mændene – dog kun for den periode, forsøgene stod på. På baggrund af de i alt 155 deltagende kvinders tjeneste i de tre værn var konklusionen i en rapport fra Forsvarets Center for Lederskab, at kvindernes evner var ”fuldt på højde med deres mandlige kollegers.” (Schlüter 1986: 5) Dog var det gennemgående for værnene, at en del af det kvindelige personel i forsøgsenhederne ”har haft vanskeligheder med fuldt ud at leve op til de generelle fysiske krav [men at] dette ikke har haft afgørende betydning for effektiviteten i enhederne.” (ibid: 21) Afsluttende blev det i samme rapport konkluderet ”at kvindeligt personel generelt vil kunne anvendes på lige fod med mandligt personel” (ibid: 25).

Der synes dog at have været en ikke ubetydelig politisk indblanding i fremkomsten af disse positive konklusioner. Tidsånden har i slutningen af 1980’erne angiveligt ikke foranlediget en stor samfundsmæssig forståelse for de hidtidige forbehold for kvinder i forsvaret, og Forsvarsministeriet stod i forvejen i en penibel situation ift. Ligestillingsrådet. At dette skulle have påvirket nogle ellers i udgangspunktet ikke særlig positive evalueringer af forsøgsordningerne finder vi belæg for hos f.eks. den forhenværende viceadmiral J. F. Bork, som i sine erindringer over sin tid i Søværnet kommer ind på forsøgene med kvinder i sejlende tjeneste, som blev iværksat i 1981. I erindringerne udtrykker Bork ærgrelse sig over, at de forbehold for kvinder, han som daværende chef for Søværnets Operative Kommando anbefalede på baggrund af forsøget, ikke var medtaget i den endelige evaluering (Bork & Nørby 2010: 261). Ligeledes kunne Informant A, som tog del i en af de til formålet nedsatte arbejdsgrupper, fortælle, at der blandt arbejdsgruppemedlemmerne var en vis skepsis overfor en øget inddragelse af kvinder i værnets arbejde. Denne skepsis blev udtrykt i en afsluttende rapport, som der fra højere sted dog straks blev givet ordre til at omskrive – man var for Forsvarsministeriets side ikke interesseret i at få kritiske vurderinger af kvindernes evner og potentiale i forsvaret ud offentligt. At evalueringsrapporterne fra forsøgsordningerne som vist ovenfor var positive, skal derfor næppe tilskrives dem, der i de enkelte værn stod for at evaluere forsøgene. I en opsummering af forsøgsordningerne blev det da også konkluderet, at selvom kvinderne ”søger at tilpasse sig de rådende normer” kunne deres endelige integration ikke opnås, ”fordi der holdningsmæssigt ikke synes at være den fulde accept af deres tilstedeværelse.” (Schlüter 1986: 8-9)

I forlængelse af de positive evalueringsrapporter blev forsvarets dispensation fra ligebehandlingsloven ikke forlænget efter 1988. Herefter var kun funktionen som pilot i forsvarets jagerfly

utilgængelig for kvinder, hvilket Ligestillingsrådet havde blåstemplet via en ny dispensation. Begrundelsen for denne nye dispensation var, at man endnu ikke vidste, "hvordan den meget stærke acceleration i disse flytyper påvirker kvinder fysisk." (Ligestillingsrådet 1988: 39) Dispensationen skulle give plads til, at resultater fra igangværende undersøgelser og udredninger kunne inddrages i overvejelserne om en mulig adgang for kvinder til denne funktion. Blandt de kvinder, der i slutningen af 1980'erne blev præsenteret for argumenterne om, at kvinders fysik ikke kunne holde til jobbet som jagerpilot, blev forklaringen dog ikke godtaget – det handlede snarere om den prestige, der var tillagt funktionen end om fysik (Informant F). Denne begrænsning for kvinderne faldt bort sammen med dispensationen i 1992.¹⁶ Det endelig skridt i forhold til at præsentere kvinderne i forsvaret for samme muligheder som deres mandlige kolleger var indførelsen af *værneret* for kvinder i 1998, hvorved det blev muligt for kvinder at blive antaget "på værnepligtstilsvarende vilkår" (Bekendtgørelse af lov om forsvarets personel af 25. februar 1998). Den markante forskel forblev dog herefter – og er stadig – at militærtjeneste for kvinder er en rettighed, mens det for mænd er en pligt.¹⁷

Efter kvindernes indtræden på officersskolerne skulle der altså løbende flyttes grænser og restriktioner – den nyvundne mulighed for at blive officer annullerede ikke alle eksisterende forestillinger om, hvad kvinder kunne og burde. Og det kunne tyde på, at tilvænningsprocessen har været lang. Så sent som i 2003 viste en stort anlagt undersøgelse, at hver tredje militært ansatte kvinde i forsvaret havde oplevet kønskrænkende adfærd i arbejdsmæssig sammenhæng (Øhrstrøm et al. 2003). Det tilsvarende tal for civil ansatte kvinder i forsvaret var markant lavere (en ud af ti), hvilket indikerer, at der til selve det militære arbejde er koblet nogle særlige kønnede forhold, som dog ikke i høj grad har nydt forskningsmæssig opmærksomhed.¹⁸ I kølvandet på denne undersøgelse blev der gjort meget for at rette op på omgangstonen, og i dag synes der i forsvaret at eksisterer en udbredt konsensus omkring kvindernes positive bidrag til det militære arbejde. Tillige gøres der som nævnt en aktiv indsats for at tiltrække flere kvinder til både værnepligten og til forsvarets øvrige uddannelser. Dette er udmundet i bl.a. særlige informationsmøder for kvinder og en mangfoldighedspolitik dækkende hele Forsvarsministeriets ressortområde.

Der er altså siden 1950'erne sket et skift fra, at kun mænd kunne ansættes på militære kontrakter til at der i dag gøres en aktiv indsats for at tiltrække og fastholde flere kvinder. Alligevel er andelen af kvindelige officerer i forsvaret ikke steget meget over de sidste år. Aktuelt udgør kvinder 6,2 % af officersgruppen; et gennemsnit der dækker over en lidt større andel i Flyvevåbnet og Søværnet og en lidt mindre andel i Hæren (se Figur 4). Blandt de værnepligtige er der til gengæld sket en markant udvikling i andelen af kvinder: Her er andelen af kvindelige rekrutter som nævnt i indledningen blot syv år er steget fra 3,3 % til 25 %. Om dette vil give et positivt udslag i andelen af kvindelige officerer må fremtiden vise.

Figur 4: Kvinder på militær kontrakt i det danske forsvar per 1. januar 2013

	Hæren		Søværnet		Luftvåbnet		Total	
Officer	117	5,4 %	59	7,0 %	68	7,4 %	244	6,2 %
Sergent	110	4,2 %	35	4,5 %	98	8,6 %	243	5,3 %
Konstabel	291	6,2 %	129	8,4 %	159	9,7 %	579	7,3 %
Total	518	5,5 %	223	7,1 %	325	8,8 %	1.066	6,5 %

Kilde: Forsvarets Personeltjeneste

Siden 2. Verdenskrig er der sket en massiv udvikling i kvinders formelle muligheder inden for det danske forsvar – ligesom kvinders muligheder i det øvrige samfund også har ændret sig markant over perioden. En undersøgelse af kvinders reelle tilstedeværelse i forsvaret vil til gengæld vise en lidt anden udvikling, end den der her er præsenteret. For selvom køn formelt set ikke er en faktor ift. en militærkarriere i Danmark, er der endnu funktioner tilbage i forsvaret, der aldrig har været besat af kvinder. Dette både i toppen af organisationen og i enheder så som Frømandskorpset. Pointering af dette skal ikke tolkes som et ønske om en ligelig repræsentation af mænd og kvinder alle steder i forsvaret, men nævnes for at understrege, at formelle og reelle muligheder sjældent er ækvivalente i en kontekst påvirket af både politiske, sociale, kulturelle og historiske faktorer. Såfremt den nuværende repræsentation af kvinder på de forskellige niveauer i forsvaret ønskes ændret, vil det derfor være nødvendigt via forskning at få belyst, hvilke faktorer, der er med til at forme kvindernes nuværende situation.

Rationaler bag forandringer i forsvaret

Udviklingen i kvinders gradvist øgede muligheder inden for forsvaret er ikke formet ud fra en langsigtet strategi eller plan, men er i stedet formet af kvindernes historiske tilstedeværelse i værnene. Dertil kom 1970'ernes ligebehandlingslovgivning, som i høj grad synes at have åbnet dørene til officersskolerne. Indførelsen af denne type lovgivning kan siges at afspejle en generel samfunds- og mentalitetsudvikling i retning af, at man ønskede at give kvinder og mænd de samme muligheder i det danske samfund.

Sideløbende har mere praktiske og personalerelaterede spørgsmål angiveligt også påvirket udviklingen. Folketinget vedtog i 1973 – efter flere tilpasninger og forlig i 1960'erne – en omorganisering af forsvaret, der betød, at det fremover ville være udgjort af både hvervede styrker, stående styrker og værnepligtige. Inddragelsen af hvervede styrker var blandt andet begrundet i problemer med rekruttering og at flere og flere unge valgte at aftjene civil værnepligt (samfundstjeneste), bl.a. foranlediget af den fredsbevægelse, der udsprang af Vietnamkrigen (Haslund-Christensen 1988). At kvinders øgede muligheder skulle være hjulpet på vej af rekrutteringsproblemer, finder vi bekræftelse af hos en af de første kvinder, der blev ansat i Flyvevåbnet, Susie Rasmussen. Hun konkluderede følgende ved en høring i 1987:

”Forsvaret lavede en omrokering, således at der ikke skulle indkaldes så mange værnepligtige, men i stedet hverves mange frivillige konstabler. Hvor finder man så så mange frivillige? Det kunne være, at det var en god idé, at vi begyndte at give pigerne bedre vilkår, således at de blev militær-ansatte.” (Rasmussen 1987)

At rekrutteringsudfordringer bevirker et øget fokus på og bedre muligheder for kvinder i forsvaret ses i øvrigt også i nutiden. To hollandske forskere har således argumenteret for, at det politiske fokus på kvinder i det hollandske forsvar ikke har bund i ideologi eller ligestillingskrav, men i stedet handler om at håndtere potentielle rekrutteringsudfordringer (Moelker & Bosch 2008).

Generelt synes kvindernes adgang til først forsvarets og dernæst forsvarets lederstillinger at være sammenfaldende med svære tider for organisationen. Udover de nævnte rekrutteringsproblemer, stod forsvaret i begyndelsen af 1970'erne også over for rationaliseringer og besparelser (Flyvevåbnets Sergent- og Officersskole 1976: 8) Ligeledes oplevede officerskorpset i denne periode et vist tab i magt og status (Poulsen 2013: 210). Dette er konstateret specifikt for Hæren, men da denne nedgang i prestige ikke var sammenhængende med værnsspecifikke forhold, men i stedet (fraværende) krigsdeltagelse og -trusler mod landet, må det kunne antages, at denne effekt også har spillet ind i de to øvrige værn. I en situation, hvor officeren som figur altså oplevede image-problemer og forsvaret som helhed havde problemer med at rekruttere tilstrækkeligt med mænd, kan det nok have virket mere tiltalende at lade kvinder komme indenfor end i mere gunstige tider. At officersskolerne – som det blev tydeligt gennem interviews – ikke lod til at være klar til at tage imod kvinderne, da de trådte inden for i midten af 1970'erne, indikerer samtidig, at kvindernes indtræden måske ikke var noget, man fra forsvarets side selv havde efterlyst eller opsøgt. Det efterfølgende ønske om dispensation fra ligestillingsloven underbygger denne tese, da det her på formel vis blev tydeliggjort, at forsvaret ikke så (alle) sine opgaver som passende eller forsvarlige at involvere kvinder i.

Opsamling

Som nævnt er udviklingen i kvindernes muligheder inden for forsvarets rammer i høj grad cementeret qua det frivillige arbejde, kvinderne gennem flere årtier lagde i diverse kvindekorps. Selvom en del af de frivillige kvinder varetog hjemmевante opgaver så som madlavning, har der allerede i disse korps været en kim af forandringspotentiale. Det, at lottekorpsene blev anskuet som en platform, der skulle afstedkomme aktivt medborgerskab og oplyste borgere, kan meget vel have været en medvirkende faktor ift. den efterfølgende ændring i kvindernes position i samfundet. At kvinder på denne måde havde mulighed for at agere selvstændigt uden for hjemmet og blev anerkendt som en aktiv ressource for statens beståen kan kun have understøttet kvindernes forandring fra at være deres mænds koner til at være ligestillede samfundsborgere, som det skete op gennem 1900-tallet. I så fald har kvindekorpssene ikke blot haft en effekt på kvinders muligheder internt i forsvaret, men tillige i samfundet uden for.

Da der i forlængelse af kvindekorpsets frivillige arbejde i 1962 blev lukket op for, at kvinder kunne varetage (nogle) militære stillinger i forsvaret, skortede det på interessen. Bedre blev det, da kvinder fra 1971 kunne ansættes 'rigtigt' i disse militære stillinger, hvilket inkluderede konstabel- og sergentniveau. Da officersuddannelserne i midten af 1970'erne tillige blev tilgængelige for kvinder, var der dog heller ikke den store tilstrømning. Om dette skyldtes, at kvinderne ikke var interesserede, eller om det omvendt var forsvaret, der ikke var interesseret i at få kvinderne ind, kan denne undersøgelse ikke give svar på. En tredje mulighed kan også have været, at kvinderne simpelthen ikke var bekendte med denne nyhvervede mulighed, som dog blev tydeliggjort via en række samtidige massemedier.

Mens der i 1900-tallets sidste årtier blev åbnet op for militære ansættelser og dermed en øget inklusion af kvinderne i forsvaret, blev de ekstraordinære muligheder for kvindeligt avancement forringet inden for Hjemmeværnet, hvor kvindekorpset nu var indlejret. Dette skete som konsekvens af, at korpset i 1973 blev underlagt den nyoprettede Hjemmeværnskommando, hvorved de hidtidige korpschefer nu måtte afgive staben og tage titel af 'inspektør' (Heinsen 1989: 26). Kvinderne gik altså fra at besætte positioner på alle niveauer i de kvindelige korps, til efterfølgende at skulle 'konkurrere' med mændene i Hjemmeværnet og i forsvaret. Den nuværende begrænsede tilstedeværelse af kvinder på de øverste niveauer på tværs af det militære område indikerer, at kvinderne efterfølgende har haft svært ved at indtage de tilsvarende positioner.¹⁹

At kvinder fik adgang til officersskolerne, er i tråd med en løbende udvikling af øgede muligheder for kvinder inden for det danske forsvar. Der er ikke tale om en pludselig omvæltning, men et led i en langvarig udvikling, hvor politiske beslutninger, pragmatiske løsninger, internationale ligestillingsdiskurser og personalemangel muliggjorde, at kvinder kunne tage skridt for skridt hen mod en militær karriere og avancement. Især ligebehandlingslovene fra 1970'erne synes at have påvirket udviklingen i kvindernes muligheder inden for forsvarets, både direkte og indirekte. Direkte via f.eks. Ligestillingsrådets involvering i sager omkring kvinders uddannelses- og ansættelsesmuligheder inden for forsvaret, og indirekte ved at bidrage til en diskurs omkring kvinder og mænds lige muligheder, som dog skulle lade vente lidt på sig i forsvaret. Sideløbende er udviklingen også sket uformelt via dialog mellem medarbejdere og ledere. Således har flere af de interviewede officerer berettet om situationer i løbet af deres militære karrierer, hvor de lokalt har forhandlet sig frem til muligheder, som de ellers formelt har været afskåret fra pga. deres køn.

Samlet set har to emner vist sig tilbagevendende i debatter omkring kvinder muligheder inden for forsvaret. Først og fremmest spørgsmålet om kvinders deltagelse i væbnet kamp, hvilket som nævnt afholdt kvinderne fra en del funktioner i forsvaret frem til slutningen af 1980'erne. Dette blev til dels begrundet med en slags gentlemanship: Man *fratog* ikke kvinderne muligheder, man *skånede* dem for farer. Samtidig kan man dog også antage, at der

omkring kamphandlingerne har været en prestige, som mændene nødtigt har villet give fra sig. Om kamptropperne forklarede en af de kvindelige officerer således:

”Hvis du virkelig vil have en karriere og vil have en forståelse for det landoperative, så skulle du have udgangspunkt i kamptropperne, for det er dem, der laver manøvrerne som vinder slagene. Alle de andre ting, altså telegraf og logistik, det er noget, der støtter den primære manøvre [...] Så det har altid været sådan, at hvis man virkelig ville noget i Hæren, så skulle man søge til kamptropperne.” (Informant B)

Netop den vigtighed, der bliver tillagt kamptropperne og andre enheder, der er centrale ifm. aktiv kamp, kan være grunden til, at der både historisk og i dag er særligt fokus på, hvordan kvinders deltagelse påvirker ’kampeffektiviteten’. Når det skal afgøres, om der i en konkret situation skal tages hensyn til forsvarets ønske om at opnå en øget mangfoldighed, eller gøres det, der i situationen synes at optimere enhedens styrke mest muligt, så kan de gode intentioner og værdier bortkastes for en stund. Dermed ikke sagt, at kvinder er ’det svageste led’ i en enhed, men de kan blive oplevet eller italesat som sådan, når deres køn til stadighed ’andetgøres’ i en militær kontekst, hvor den historiske standard er defineret ud fra det mandlige køn.

Det andet centrale emne – som relaterer sig til spørgsmålet om kampeffektivitet – er fysisk styrke. Dette emne er også både i dag og historisk blevet placeret centralt i diskussioner om kvinder og militært arbejde, og fremstilles ofte som den væsentligste kompetence i det militære arbejde, især i relation til Hæren. Da kvinder fik adgang til næsten alle funktioner i forsvaret i slutningen af 1980’erne, blev der samtidig indført ens (høje) adgangs- og uddannelseskra­v for begge køn (Notat vedrørende fysiske adgangs- og uddannelseskra­v for kvinder 1995: 1). Dette annullerede den hidtidige praksis, hvor der var blevet stillet lavere krav til kvinderne; en differentiering, der i sin tid blev begrundet med kvinders mindre muskelmasse. De nye fysiske krav havde en klar effekt, som man muligvis havde været bevidst om på forhånd. Ifølge Informant C syntes det i hvert fald helt oplagt: ”Det kunne man sige sig selv, det ville komme til at sortere rigtig mange kvinder fra.”

Ifølge militærforskeren Helena Carreiras er fysisk styrke definerende for den maskulinitet, vi finder i nationale forsvar (2006: 41). At de øgede fysiske krav i det danske forsvar netop blev indført på et tidspunkt, hvor der blev åbnet op for øgede muligheder for kvinder, kan friste en til at spørge: Blev fysisk styrke den nye og indirekte måde at regulere kvinders deltagelse i det militære arbejde?

LITTERATURLISTE

Bøger og tidsskriftsartikler

Bork, Jørgen F. & Nørby, Søren (2010) *Åbent hav. Mit liv i Søværnet 1945-1990*. Gyldendal.

Carreiras, Helena (2006) *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*. Routledge

Crevelde, Martin van (2002) *Men, Women & War: Do Women Belong in the Front Line?* Cassell.

Flyvevåbnets Sergent- og Officersskole 1951-1976. 25 år. Udgivet af Flyvevåbnets Sergent- og Officersskole i 1976.

Haslund-Christensen, Søren (red.) (Hærens Officersskole 1988) *Landkadetakademiet og Hærens Officersskole 1713-1988*. Trykt i Hærens Reglementsforvaltning.

Heegaard-Poulsen, P. A. (1978) "Hjemmeværnet". En del af serien *Forsvaret i Samfundet*. Udgivet af Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste, maj 1978.

Heinsen, Carin (1989) "Kvinderne så rigtigt." I: *Hjemmeværnet 40 år. 1949-1989*. Jubilæumsskrift redigeret af P. A. Heegaard-Poulsen. Udgivet af Hjemmeværnsbladet, Sankt Annæ Tryk A/S, København.

Jensen, Helle Strandgaard & Frøling, Pernille (2006) "Lotterne banede vejen for kvinder i forsvaret". I KVINFOs webmagasin, 04.05.2006.

Johnstad-Møller, S. E. (1953) "Hjemmeværnet". I: Damgaard, Knus (red.) *Hjemmeværnet*. Gentofte Bogtryggeri, København.

Larsen, Jytte (1994) "Kvinder i militærhistorien". I: *Forum – tidsskrift for køn og kultur*. Tema: Køn og krig. 14. årgang, oktober 1994.

Lowzow, M. A. v. (1953) "Kvindelige marinere". I: Damgaard, Knus (red.) *Hjemmeværnet*. Gentofte Bogtryggeri, København.

Maninger, Stephan [2008] "Women in Combat: Reconsidering the Case Against the Deployment of Women in Combat-Support and Combat Units". I: Helena Carreiras & Gerhard Kümmel (red.) *Women in the Military and in Armed Conflict*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Moelker, René & Bosch, Jolanda (Publications of the Faculty of Military Sciences No. 2008/01) *Hidden Women. Women in the Netherlands Armed Forces*. Netherlands Defense Academy.

Poulsen, Niels Bo [2013] "Hærofficeren i samfundet – udvikling eller afvikling?" I: Hærofficerer i 300 år. 1713-2013. Udgivet af Hærens Officersskole i 2013.

Schledermann, Inger (1953) "Danmarks lottekorps – kvindeligt hjemmeværn". I: Damgaard, Knus (red.) *Hjemmeværnet*. Gentofte Bogtrykkeri, København.

Wisby, Jacob & Kolding, Helle (2002) (red.) *Marinehjemmeværnets 50 år 1952-2002*. Forlaget Wisby & Wilkens.

Wissum, B. Munch (1989) "Vi vil fortsat være nødvendige". I: *Hjemmeværnet 40 år. 1949-1989*. Jubilæumsskrift redigeret af P. A. Heegaard-Poulsen. Udgivet af Hjemmeværnsbladet, Sankt Annæ Tryk A/S, København.

Betænkninger og lovstof

Anvendelse af kvindeligt militært personel i værnene. FMN skrivelse nr. 1 kt. 420 10-6 af 29. marts 1974.

Bekendtgørelse af lov om forsvarets personel. Vedtaget 25. februar 1998.

Bestemmelser om forsvarets stampersonel og seniorsergenter. Kundgørelse for Forsvaret B. 12-1971 af 5. juli 1971.

Betænkning nr. 902 1980: Betænkning angående forsvarets fremtidige personel- og uddannelsesstruktur samt personellovgivning. Afgivet af den af forsvarsministeriet den 31/1 1973 nedsatte styringsgruppe vedrørende nyordning af forsvarets personelforhold. København 1980.

Danmarks Riges Grundlov, lov nr. 169 af 5. juni 1953.

Forsvarsforlig 2010-2014. København, den 24. juni 2009.

Lov om forsvarets personel. Vedtaget 10. maj 1962.

Lov om lige løn til mænd o kvinder. Vedtaget 4. februar 1976.

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. Vedtaget 31. marts 1978

Lov om Hjemmeværnet. Vedtaget 31. maj 1961.

Lov om Hjemmeværnets ordning. Vedtaget 16. juli 1948.

Rapporter og redegørelser

Antal og fordeling af kvinder i forsvaret (forsvaret.dk/fpt) Forsvarets personeltjeneste. <http://forsvaret.dk/fpt/nyt%20og%20presse/tal/kvinderiforsvaret/Pages/default.aspx>

Hansen, B. C. (1982): "Kvindeligt militært personels procentvise andel i forhold til samlet personelstatus pr. 1. jan 1982". Notat dateret 15. februar 1982.

"Kvinder og karriere i Forsvaret" (forsvaret.dk) Nyhed skrevet af Forsvarskommandoen. Uden dato. <http://forsvaret.dk/FKO/Om%20Forsvaret/Medarbejdere/KvinderiForsvaret/Pages/default.aspx>

"Beretning om Ligestillingsrådets virksomhed i 1978". Udgivet af Ligestillingsrådet.

Ligestillingsrådets årsberetning 1988. Udgivet af Ligestillingsrådet.

"Notat vedrørende fysiske adgangs- og uddannelseskraav for kvinder". Udformet af PSU2. Dateret 19. december 1995.

"Rapport om muligheden for antagelse af kvinder på værnepligtssignende vilkår. Rapport fra den af Forsvarsministeren i medfør af Folketingets Forsvarsudvalgs betænkning af 23. november 1993 nedsatte arbejdsgruppe til undersøgelse af mulighederne for antagelse af kvinder på værnepligtssignende vilkår". Forsvarsudvalget, Alm. del - bilag 106. 29. december 1995.

"Rapport vedrørende forsøgsordning for kvinder i flyvevåbnet. Afgivet af den af Forsvarskommandoen den 12. april 1984 nedsatte projektgruppe vedrørende Forsøgsordning for kvinder i hæren og flyvevåbnet". December 1987.

Rasmussen, Susie (1987) Oplæg ved høring den 10.-11. oktober 1987, arrangeret af Studiegruppen Kvinder og Militarisme og International Liga for Fred og Frihed. Citeret i: Andersen, Opal L. (m.fl.) *Kvinder og det militære system*. Trykt af Werks Offset, Århus.

Schaub, Gary et al. (2012) "Diversity in the Danish Armed Forces." Udgivet af Center for Militære Studier, Københavns Universitet. Oktober 2012.

Schlüter, Susan (1986) "Kvinder i forsvaret. Forsøgsordning for kvinder i søvænet, hæren og flyvevåbnet." Forsvarets Center for Lederskab/Militærpsykologisk Tjeneste. Juli 1986.

Søværnsorientering nr. 1/1976 (Nr. 1/76 2. januar 1976). "Ved årsskiftet 1975 - 1976".

Øhrstrøm, Bente, Jørgen Eriksen & Louise Knudsen (2003) "Undersøgelse af forekomst og oplevelse af kønskrænkende adfærd i Forsvaret. Hovedresultater". Forsvarsakademiet, Center for Militærpsykologi.

Slutnoter

- 1 Andelen af værnepligtige kvinder i august 2013 kan antages at have været ekstraordinære høj. Dette skyldes, at kontrakter med kommende værnepligtige forud for dette tidspunkt blev annulleret pga. nedskæringer i antallet af værnepligtige, men at Forsvaret i denne situation prioriteret at fastholde de kvinder.
- 2 Af hensyn til et ønske om anonymitet hos en af de interviewede kvindelige officerer, er alle seks officerer anonyme i denne udgivelse. De fremgår derfor som Informant A, B, C, D, E og F i stedet for ved navns nævnelse.
- 3 Prinsesse Benedikte tog senere del i Kvindelige Mariners arbejde (fra 1963).
- 4 Kvinder kunne allerede før 1962 ansættes i civile stillinger i forsvaret.
- 5 Der findes ikke mange nedskrevne begrundelser for, hvorfor kvinder ikke blev anskuet som egnede til kamp, men i en beskrivelse af kvinders rolle inden for Hjemmeværnet finder vi følgende refleksioner i lyset af Israels inddragelse af både mænd og kvinder i krig: "Følelser, fysik og rent praktiske ting spillede ind – og det kan aldrig være formålstjenesteligt at svække en kampenhed i ligeberrettigelsens navn." (Heegaard-Poulsen 1978: 25)
- 6 Definition af de forskellige officerstyper uddybes nedenfor.
- 7 I materiale fra Forsvarskommandoen forefindes tillige et antal klager indgivet af kvindelige kadetter i 1980'erne. Heri efterlyser de kvindelige kadetter samme muligheder som deres mandlige kolleger, f.eks. ved valg af fremtidigt regiment.
- 8 Hæren og Flyvevåbnet uddanner stadig reserveofficerer, hvilket foregår gennem et 24 måneder langt forløb.
- 9 Da tallene er baseret på billeder af afgangsklasser, dvs. af de kadetter der har gennemført uddannelsen, må det forventes, at der har været flere kvindelige kadetter på officersskolerne, som bare ikke har gennemført uddannelsen. Dette er der via interviewene spurgt ind til for at få indtryk af frafaldet blandt de første kvindelige officerer, hvilket har indikeret en meget høj gennemførselsgrad blandt kvinderne – kun én kvindelig kollega blev nævnt som værende faldet fra. Til gengæld blev der under de fleste interviews nævnt frafald blandt kvindelige kolleger, hvilket typisk hændte et par år efter officersuddannelsen var gennemført.
- 10 Forsvarskommandoen har siden 1980'erne løbende opgjort omfanget af kvindeligt militært personale i forsvaret. Ud fra dette materiale, har det dog ikke været muligt at afklare antallet af kvindelige officerer, der er blevet udnævnt på årsbasis.

11 I dag eksisterer det frivillige netværk Forsvarets Kvinder, som dog ikke synes at have et særlig højt aktivitetsniveau i skrivende stund.

12 Den samme overvejelse kan gøre sig gældende ved konstateringen af, at kvinders adgang til officersskolerne f.eks. sjældent er med i optegnelser over mærkedage og særlige begivenheder i forsvaret. Om dette er et udtryk for, kvinder ikke er noget særligt og ikke ønsker at være det, eller om det er udtryk for en manglende anerkendelse af kvindernes anderledes historie og position inden for forsvaret skal der ikke gisnes om her.

13 En tilsvarende tendens kan i øvrigt findes i den rapport om kønskrænkende adfærd i forsvaret, som blev gennemført i 2003. Undersøgelsen viste, at det blandt de militært ansatte kvinder i forsvaret oftest var de yngre kvinder (18-25 år), der blev udsat for den kønskrænkende adfærd (Øhrstrøm et al. 2003).

14 Ved en opgørelse i 1994 kunne det konstateres, at forsvaret nu havde 83 tjenestegørende kvindelige officerer, fordelt mellem 39 i Hæren, 39 i Flyvevåbnet og 5 i Søværnet (Rapport om muligheden for antagelse af kvinder på værnepligtslignende vilkår 1995: 17).

15 F.eks. kunne kvinder ikke tage del i "operativ tjeneste i Flyvevåbnets raketeskadriller, nærluftforsvareskadriller, bevogtnings- og nærforsvarsfunktioner samt alle funktioner i luftfartøjer." (Rapport vedrørende forsøgsordning for kvinder i flyvevåbnet 1987: 1)

16 Andre funktionsområder erindres af tidligere tjenestegørende i f.eks. ubådene som afgrænsede for kvinder længere op i 1990'erne, men det har ikke været muligt at finde dokumentation for dette, hvorfor der antageligt er tale om områder, hvor kvinder formelt – men ikke reelt – har haft adgang siden 1988.

17 Denne forskel for mandlige og kvindelige borgere udlignes snart i Norge, hvor Stortinget i juni 2013 vedtog at udvide værnepligten til også at omfatte kvinder. Denne ændring forventes iværksat i 2015.

18 Den mest relevante danske forskning på dette område er en nylig rapport fra Center for Militære Studier om mangfoldighed i forsvaret (Schaub et al. 2012)

19 Aktuelt er de højest placerede kvinder i det danske forsvar hhv. oberst (Hæren og Flyvevåbnet) og kommandør (Søværnet).