

Inkluderade på samma villkor?

**En studie av särskiljandet av män och kvinnor inom
försvarsmaktens genderdiskurs.**

Försvarshögskolan

Statsvetenskap inriktning krishantering och säkerhet

Självständigt arbete 15HP

HT 16

Therese Hartmann

Handledare: Dan Hansén

Sammanfattning

Den här studien undersöker hur kvinnor framställs i försvarsmaktens genderdiskurs i syfte att klarlägga huruvida denna reproducerar normativa föreställningar rörande manlighet och kvinnlighet och således också stärker rådande manlighetsnorm och genusmärkning som finns inom organisationen. Studien utgår från en teori om genusdualism där normativa föreställningar förstås reproduceras genom att män och kvinnor särskiljs och förstås som olika kategorier med tillhörande egenskaper.

Med hjälp av en diskursanalys och konstruerande av ekvivalenskedjor vilka fokuseras kring framställningen av kvinnor utifrån tilldelandet av specifika egenskaper och roller inom organisationen analyseras *försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-1018* samt *Handbok – Gender*.

Resultatet visar att det sker en särskiljning av män och kvinnor inom försvaret som utifrån den teori som används kan tänkas verka reproducerande av normativa föreställningar kring kön. Kvinnor uppmärksammas som mer lämpliga för vissa uppgifter vilka kan tänkas sammanlänkade med föreställningar kring kvinnliga egenskaper, vidare anses vissa specifika åtgärder nödvändiga för att möjliggöra att kvinnor deltar på samtliga positioner och nivåer inom organisationen, bland annat specifika stödfunktioner som ska verka motiverande och stärkande för kvinnors vilja och förmåga att delta. Sammanfattningsvis tyder resultatet av analysen på att det inom diskursen finns delar som genom sin framställning av kvinnor reproducerar och stärker normer rörande manlighet och kvinnlighet. Något som rimligtvis kan tänkas stärka den rådande manlighetsnorm som finns i försvarsmakten, samt försämra kvinnors förutsättning att inkluderas och delta i organisationen utifrån samma förutsättningar som män.

Innehåll

1. Inledning	1
1.1 Syfte	2
1.2 Frågeställningar	2
1.3 Avgränsning	3
1.4 Begreppsdefinition	3
1.5 Disposition.....	5
2. Teoretiskt ramverk	6
2.1 Genusteori	6
2.2 Genusordningen:	6
2.3 Genussystemet.....	7
2.4 Maktrelationer, en dimension av genus.....	8
2.5 Om genus i militära organisationer.	9
3. Metod	12
3.1 Diskursanalys:	12
3.2 Metodologiska vägval	14
3.3 Operationalisering	15
3.4 Förväntat resultat.....	16
4. Kontext	16
4.1 Förändrat säkerhetsläge:.....	17
5. Material	19
5.1 Handlingsplan för jämställdhetsintegrering	19
5.2 Handbok Gender.....	20
5.3 Källkritik	21
6. Resultat	22
6.1 Analys av Försvarmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-2018	22
6.2 Analys av handbok Gender – Teoretiska grunder och ledarskap	25
6.3 Slutsatser	28
6.4 Vidare forskning.....	31
7. Källförteckning	33
7.1 Empiri.....	33
7.2 Litteratur	34

1. Inledning

Feminismen har de senaste årtiondena blivit en stark politisk ideologi i Sverige. Idag har vi en uttalad feministisk regering och en statsminister som erkänt behovet av ett jämställt samhälle där kvinnor och män respekteras på samma villkor och har samma förutsättningar inom samtliga områden.

Genusbegreppet är en del av den feministiska teorin och numera en väletablerad uppfattning om kön som mer än biologiskt. Genus konstruerar könsroller och skapar hierarkier och olikheter där män tillhör överordningen och kvinnor underordningen. Kvinnor och män hålls genom genus åtskilda i samhället på flera nivåer och anvisas till olika platser och arbeten inom samhället samtidigt som de tillskrivs särskilda egenskaper som begränsar individens handlande (Amundsdotter 2010:33). Kvinnor och män behövs inom olika delar av samhället till följd av lämplighet i relation till könsroller och särskilda egenskaper, åtskiljandet och särhållningen är tydliga inom arbetsmarknaden där flera arbetsplatser är dominerade av det ena eller andra könet. Genus handlar om uppförande i specifika situationer utifrån vad som anses passande för individers respektive könstillhörighet. Detta gör genusstrukturer en del av normstrukturer, vilka styrs av förväntat beteende och handlande. Dock är detta även vad som gör strukturerna svåra att synliggöra, dess verkan för över- respektive underordning märks sällan, och verkar således inte heller för jämställdhet utan stärker snarare rådande förhållanden (Amundsdotter 2010:38).

När de kommer till arbetsdelning i samhället och vissa arbetskategoriernas dominans av det ena eller det andra könet handlar det många gånger om att det skett en genusmärkning av arbetet vilket reproduceras inom organisationen genom dolda budskap och specifika uppfattningar (Amundsdotter 2010:40). Samhällets arbetsdelning med yrkeskategorier dominerade av det ena eller det andra könet bygger på föreställningar rörande kvinnor och mäns olika karaktär och egenskaper. Detta i sin tur leder till föreställningar om könets respektive lämplighet för olika yrken (Gemzöe 2014:84-85).

Att den svenska försvarsmakten är överrepresenterad av män är knappast ny information för någon, Sverige är ledande inom jämställdhet med internationella mått mätt, men försvarsmakten avviker från trenden. Flertalet länders försvarsorganisationer har en högre andel kvinnor än vad Sverige har, däribland USA, Storbritannien och Kanada. Trots detta kan kvinnors deltagande inom den svenska försvarsmakten med svårighet ses som kontroversiellt

då detta varit verklighet sedan 1980, om dock på särskilda villkor. Numera pågår ett omfattande arbete att implementera ett genderperspektiv inom försvarsmakten för att öka antalet kvinnor inom organisationen samt förutsättningarna för dessa att verka inom organisationen på samma villkor som män, men vilka förutsättningar finns för detta? Utmanar framställningen av kvinnor inom försvarsmaktens genderperspektiv hypotesen om en genusmärkning och manlighetsnorm som antas finnas inom organisationen?

1.1 Syfte

Försvarsmakten har alltid varit - och är fortfarande en organisation där män är överrepresenterade inom samtliga delar trots att kvinnor funnits inom organisationen sedan tidigt 1980-tal. Det militära kan således ses som en genusmärkt yrkeskategori vilket innebär att mannen är norm, och ideal inom organisationen samt att detta har en tendens att reproduceras inom verksamheten genom olika föreställningar om kön och egenskaper.

Just nu pågår det ett arbete inom försvarsmakten med att implementera ett genderperspektiv i organisation och i verksamheten för att öka jämställdheten och möjligheten att inkludera kvinnor på ett naturligt sätt och med samma förutsättningar som män. Detta är av intresse att undersöka i och med den genusmärkning och manlighetsideal som kan uppfattas råda kring- och inom yrket. Syftet med denna uppsats är därför att undersöka vilken bild av kvinnor som framställs och kommuniceras inom försvarsmaktens genderdiskurs för att ge svar på huruvida detta reproducerar normativa föreställningar rörande manlighet och kvinnlighet, och således även bidrar till att stärka genusmärkningen och manlighetsnormen inom organisationen.

1.2 Frågeställningar

Vilken roll tillskrivs kvinnan inom försvarsmaktens genderdiskurs?

På vilket sätt kan kvinnan förstås som det avvikande inom organisationen?

Vilka normativa föreställningar rörande kön kan utskiljas inom genderdiskursen?

1.3 Avgränsning

Studien kräver avgränsning för att möjliggöra ett så relevant svar som möjligt på angiven frågeställning. Den existerande tidsram som finns är vidare skäl för studiens nödvändiga avgränsning. Genderdiskursen är i främst behov av avgränsning då denna innehåller ett flertal olika områden rimliga för analys. Denna studie fokuseras kring skriftlig dokumentation som formulerats på en strategisk nivå inom organisationen, detta för att den strategiska nivån konstruerar och ansvarar för genderperspektivets innehåll och vidare enbart kommunicerar ut detta till övriga nivåer inom organisationen. Innehållet i genderperspektivet begränsas inom analysen till att enbart gälla framställningen av kvinnor i relation till män, vilket motiveras med hjälp av teori i nästkommande avsnitt. Då det enbart är diskursen som är i fokus analyseras inte sättet genderperspektivet implementeras utan enbart delar av innehållet.

Det material som analyseras är ytterligare avgränsat i tid och berör enbart dokumentation producerat det senaste två åren, detta för att studien ämnar undersöka den diskurs som just nu cirkulerar. Den bild som konstrueras och kommuniceras inom organisationen idag är den som också är av värde för framtida potentiella förändringar.

I och med att det är en mycket liten del av diskursen som analyseras kan resultatet rimligtvis inte generaliseras, men dock bidra med insikter kring genderperspektivet och de föreställningar som representeras vilka möjligtvis kan bli föremål för vidare forskning.

Tolkningen begränsas av begreppsdefinitioner och den teori och analysverktyg som används, i och med att det studien dock bygger på subjektiv tolkning begränsas även tolkningen av mina personliga förutsättningar och tidigare erfarenheter.

1.4 Begreppsdefinition

Uppsatsen kommer att utgå från ett flertal begrepp som cirkulerar både inom diskursen samt i teorin vilket gör att en definition av dessa krävs för att tydliggöra studien och dess innehåll.

Studien utgår från en feministisk tanketradition där skilda uppfattningar och särbehandling baserade på kön underbyggs av *genusföreställningar*, vilket innebär den sociala konstruktionen av kön, där särskilda egenskaper och förväntningar rörande manlighet och kvinnlighet verkar hämmande för individer (Gemzöe 2014:107).

Egenskaper tillskrivs en person redan vid födseln och tvingar människor att förhålla sig- och anpassa sig till de förväntningar och föreställningar som relateras till respektive kön (Gemzöe 2007:85). *Genus* kan med utgångspunkt i feminismen förstås som en relation, vilket vidare är hur denna uppsats kommer att använda begreppet. Föreställningar och egenskaper om ett kön skapas i relation till det andra könet, detta innebär att de egenskaper som anses kvinnliga är motsatta dem som anses manliga (Gemzöe 2007:86).

I och med att studien utgår från försvarsmakten är det rimligt att använda begreppsdefinitioner som finns inom organisationen för att således tydliggöra vad begreppen betyder inom den diskurs som analyseras.

Jämlikhet innebär alla människors lika värde, detta innebär att samtliga föds fria och innehar samma rättigheter till liv och utveckling. *Jämställdhet* definieras som både juridiskt och politiskt. I grund är begreppet liknande jämlikhet men berör istället förhållandet mellan könen, och innebär juridiskt sett att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter överallt i samhället. *Jämställdhetsintegrering* innebär att allt beslutsfattande som sker inom organisationen ska ske utifrån ett perspektiv på genus, vilket sammanfattas som beslutsfattande med konsekvenstänk rörande vad beslutet innebär för män respektive kvinnor (Försvarsmakten 2016: 2,3) Jämställdheten är inom försvarsmakten mycket fokuserad kring könsbalansen och mycket av det arbete som görs, sker med målet om att öka antalet kvinnor i organisationen. Jämställdhet i denna uppsats kommer därför vara ett begrepp som förstås i relation till antal och könsbalans.

Normer är de osynliga regler som styr vårt beteende. Dessa uttrycks i förväntningar på hur vi ska agera och bete oss i olika situationer och i relation till vilka vi är. Normer fungerar som ett sätt att både underlätta samt försvåra interaktionen mellan individer i samhället. De människor som inte uppfyller eller lever efter de normer som finns förstås som avvikande (Försvarsmakten 2016: 3).

Gender är det engelska ordet för genus och förstås därför som den sociala konstruktionen, innehållande föreställningar och förväntningar på kön. Inom försvarsmakten definieras gender genom *genderperspektiv*, perspektivet innebär ett fokus på- och analys av samtliga människors situation i insatsområden för att bättre erbjuda skydd i tider av konflikt (Center for gender in military operations).

Genderperspektivet och jämställdhetsperspektivet särskiljs då det förstnämnda framförallt används när det rör verksamheten och jämställdhetsperspektivet handlar om de

inomorganisatoriska förhållandena, dock används begreppen ofta tillsammans för att beskriva samma perspektiv. Båda begreppen tillhör vidare samma diskurs och kommer i denna uppsats ha samma innebörd.

1.5 Disposition

I syfte att tydliggöra läsningen och förståelsen av studien presenterar nästkommande avsnitt det teoretiska ramverk som ligger till grund för uppsatsen. Inledningsvis presenteras grundläggande och allmänna perspektiv inom genusteorin, och följs sedan av specifika delar inom teorin vilka fungerar som stöd för analysen. Det teoretiska avsnittet innehåller vidare även tidigare forskning inom området för genus inom försvarsorganisationer både internationellt samt i Sverige vilket fungerar ytterligare stöd till analysen. Dessa stycken upplyser om hur manlighetsnormen är starkt etablerad inom många militära organisationer, samt hur normer och uppfattningar kring manlighet och kvinnlighet har betydelse för de villkor på vilka kvinnor inkluderas i organisationen.

Metodavsnittet som efterföljande del beskriver hur studien ska genomföras, vilket sammanfattas som en diskursanalys. Inledningsvis beskrivs diskursanalysen grundläggande för att vidare konkretiseras för just denna studie där analysverktyg samt tillvägagångssätt presenteras. Kontexten fungerar stöd för analysen och är en viktig del av diskursanalysen, och har av den anledningen har den fått ett eget kapitel efter metoden.

Resultatdelen inleds med analysavsnittet och är uppdelad efter respektive material, inledningsvis analyseras handlingsplanen för jämställdhetsintegrering och följs vidare av första delen av Handbok gender. Analysen sker uppdelad i tydlighetssyfte samt för att lättare följa upp analysen och de stycken som uppmärksammas. I slutsatserna ges konkreta svar på inledande frågeställningar med vidare diskussion kring dessa. Avslutningsvis följer några kortfattade reflektioner kring alternativ för vidare forskning.

2. Teoretiskt ramverk

Detta avsnitt avser att presentera de grundläggande perspektiven inom genusteori, vilket ligger till grund för studiens analys. Vidare presenteras tidigare forskning som del av teorin, där kvinnors deltagande inom det militära undersökts och analyserats, vilket även kommer bidra till- och användas för denna studies analys.

2.1 Genusteori

Genusforskningen är en del av feminismen och har sitt ursprung i kvinnorörelsen och dess kamp för jämställdhet i en värld där det råder ett maktförhållande mellan könen, och där det manliga könet ofta gynnas. Detta innebär dock inte att genusfrågor inte rör män i lika hög utsträckning som kvinnor, genus handlar om definitioner och konstruerade föreställningar rörande vem som är man respektive kvinna (Connell 2009:10). Att vara man eller kvinna är alltså inget som är förutbestämt, istället är det ett tillstånd som hela tiden konstrueras och reproduceras, ingen kvinna föds feminin liksom ingen man föds maskulin, detta är något vi blir. Vad som anses lämpligt genusrelaterat beteende skiljer sig delvis mellan länder och kulturer, men gemensamt är att dessa föreställningar begränsar och styr människors varande. Den personliga identiteten är beroende av tillhörandet till en viss genuskategori, inom vilken föreställningar om vad denna tillhörighet innebär formar identiteten under vår uppväxt (Connell 2009:18,19). Trots att de flesta människor själva reproducerar genuspolitiseringsen genom att agera- och förhålla sig till vad som förväntas av respektive kön existerar en hel del tvetydigheter där människor inte förhåller sig till sitt genus på det sätt som förväntas, vilket kan röra både enskilda individer men även hela grupper. Detta har en tendens att provocera fram reaktioner och rörelser vars mål är att bibehålla gränsdragningen och uppdelningen mellan könen för att respektive köns egenskaper och funktioner inte ska blandas och således också riskera att utmana den rådande könshierarkin (Connell 2009:20).

2.2 Genusordningen:

Män har genom alla tider tjänat på genusordningen och dess inneboende förtryck mot kvinnor vilket tydliggörs med hjälp av samtliga samhällssfärer där män är överrepresenterade på högre maktpositioner. Genusordningens förtryck har dock bidragit till en hel del reformer i syfte att

minska orättvisor och ojämlikheten mellan män och kvinnor, något som gett resultat på flera håll i världen i fråga om kvinnors rättigheter och delaktighet (Connell 2009:21).

Genusordningen bygger på konstruktioner och föreställningar rörande könens egenskaper och förmågor, dessa föreställningar angående naturliga skillnader mellan män och kvinnor i fråga om egenskaper och förmågor är väletablerade både inom teori och praktik. Män och kvinnor konstrueras gärna som varandras motsatser där det ena könet innehar egenskaper och förmågor som det andra könet saknar, vilket således ger en naturlig förklaring till den ojämlika fördelningen mellan män och kvinnor inom flertalet områden i samhället (Connell 2009:73).

Att det existerar fysiologiska skillnader mellan män och kvinnor är inte ett kontroversiellt konstaterande, huruvida dessa skillnader spelar roll för personens varande och egenskaper är dock omtvistat, och en grundläggande utgångspunkt för genusforskningen. De fysiska skillnaderna mellan könen anses avspegla sig i konkreta förmågeskillnader, liknande fysisk styrka där män anses överlägsna kvinnor både i snabbhet och kraft. Skillnad i intellekt där kvinnor upplevs intuitiva och män rationella, samt i personlighet där aggressivitet och omvårdnad skiljs åt mellan könen där det förstnämnda anses tillhöra mannen. Dessa idéer fungerar som ett skydd för bevarandet av rådande genusordning, och lyfts generellt oftare fram av män än kvinnor (Connell 2009:77). Huruvida sociobiologin faktiskt skiljer sig mellan män och kvinnor till följd av kön har inte bevisats, dock fastslår forskning att människan och dess biologi påverkas av sociala processer och levnadsförhållanden, vilka samtliga är strukturerade av genus och skapar de förhållanden inom vilka människan utvecklas (Connell 2009:78).

2.3 Genussystemet

Genusordningen är uppbyggd kring ett genussystem, detta system innehåller de föreställningar rörande män och kvinnor som existerar i dagens samhälle. Genussystemet formar människans sätt att tänka och således våra drömmar och förväntningar på oss själva och andra, vilket även innefattar vårt sätt att tänka kring manligt och kvinnligt.

Liksom nämnt i ovanstående del angående genusordningen finns det en tendens att forma tänkandet kring manligt och kvinnligt i termer av motsatser, exempelvis i sättet att tänka och uppfatta män som rationella och kvinnor som känslamma. Detta innebär att genus kan ses som en relationell kategori, vilket innebär att något alltid förstås i relation till något annat. För genussystemet innebär detta att kvinnligt förstås i relation till manligt, kvinnligt är och

representerar det som manligt inte är. Kvinnor och män är således två olika kategorier formade av dualistisk tänkande där mannen och kvinnan är i motsatspar till varandra. Dualismen i sig är inte vad som formar ojämlikhet utan det är uppfattningen om att motsatsparen inte är likvärdiga, den kvinnliga delen värderas i de flesta fall lägre vilket gör mannen till norm och kvinnan till det avvikande (Gemzöe 2014:86,87).

2.4 Maktrelationer, en dimension av genus.

Maktrelationer synliggörs i direkt sammanhang, i diskurser samt i väletablerade strukturer,

Genusstyrda strukturella och institutionaliserade maktrelationer syns i byråkratier, detta syns tydligast i mansdominerade organisationer där det ofta existerar väletablerade tendenser som gynnar män i fråga om procedurer och krav vid rekrytering. De flesta av världens storskaliga organisationer drivs av män, försvarsorganisationer som ett exempel där maskulinitetsnormen är stark och väletablerad i och med organisationens monopol på våld, vilket är starkt förknippat med aggressivitet och manliga egenskaper. Detta innebär att jämlikheten blir lidande och att manlighetsnormen reproduceras inom organisationen (Connell 2009:107).

Genushierarkier är inte nödvändigtvis en följd av enbart tradition, det finns även tendenser till att dessa införs avsiktligt och försvaras inom organisationer, detta tyder på att könsdiskriminering inte enbart kan ses som slumpmässig till följd av tradition och organisationskultur, utan även som aktiva ställningstaganden vilka inte enbart kan påverkas genom attitydförändringar. Genus kan användas som motivering för och emot en person, vilket formar jobbdefinitioner och uppfattningar kring en viss persons lämplighet inom en viss yrkeskategori (Connell 2009:157).

Samtliga relationer genomsyras av genus och föreställningar av könsroller. Patriarkatet, vilket inom feminismens beskrivs som det strukturella övertaget det manliga könet har, visar sig i samtliga av dessa relationer. Den makt mannen har över sin fru i många samhällen, bland annat den många gånger accepterade bilden av mannen som ”familjens överhuvud” är en maktrelation som begränsar och kontrollerar kvinnan. Vidare syns den genusstyrda makten även utanför de personliga- och direkta relationerna då exempelvis i strukturer och diskurser. Rättssystemet sätt att förhålla sig till våldsbrott och övergrepp mot kvinnor har länge varit en procedur där kvinnor ifrågasätts, något som visserligen genererat en del reformer under senare år i Sverige, dock kvarstår mycket av de fördomar och diskursiva tänkandet kring dessa brott (Connell 2009:106).

2.5 Om genus i militära organisationer.

Kvinnors deltagande inom det militära har varit ämne för debatt under lång tid och i många delar av världen, och på flera platser har dess deltagande begränsats och ifrågasatts. John P Dever tillsammans med Maria C Dever beskriver kvinnors situation inom den amerikanska militären år 1995, något som visar på en situation där flertalet män och kvinnor vill bevisa kvinnors olämplighet för militärtjänstgöring till följd av fysiska och psykiska egenskaper. Det finns ett behov av att bevara manlighetsnormen inom militären, vilket görs genom att utesluta kvinnor och ifrågasätta och mindervärdera deras kompetens (1995: 14-15).

Makarna Dever hävdar svårigheter i att, redan år 1995, föreställa sig en försvarsorganisation utan kvinnor, dock kvarstår de förhållanden under vilka kvinnorna inom organisationen tvingas arbeta under, nämligen som kamouflerade och osynliga, samt under förutsättningar att de *tillåtits* delta och arbeta inom en organisation som enligt norm och föreställningar tillhör männen. Inställningen som många människor tycks ha mot kvinnor inom det amerikanska försvaret är att dessa inte skulle ha styrka och kompetens nog att försvara nationen, vilket ytterligare tydliggör den etablerade manlighetsnormen som finns inom flertalet militära organisationer (1995:15).

Feministisk analys av militären är av vikt för att således lyckas identifiera likheter med det övriga samhället vilket utifrån alla aspekter gynnar mannen i fråga om makt och privilegier (Enloe 1990:15). Kön- och genusroller har genom historien spelat roll för kvinnors inträde inom militära organisationer, Cynthia Enloe konstaterar i sin studie att det alltid funnits ett behov av kvinnor inom militären, och att detta har varit av utbredd förståelse inom den militära eliten. Definitionen av de arbetsuppgifterna som tilldelades respektive kön har dock hamnat i motsats till varandra för att således inte utmana de allmänna föreställningarna om kvinnor och män respektive kvinnlighet och manlighet. Detta är något som konstruerat och bevarat föreställda skillnader mellan köns egenskaper och således också normer inom försvaret rörande vad män respektive kvinnor är lämpade för (1990:16-17).

Även i tiden för undersökningen hävdar Enloe att det finns ett behov av att rekrytera kvinnor till försvarsorganisationer och till soldatuppslag samtidigt som det finns ett behov av att vilja kontrollera och begränsa dem inom organisationen. Till följd har undersökningar rörande bland annat menstruation och muskelstyrka i armar och överkropp genomförts för att rättfärdiga ett

uteslutande av kvinnor, alternativt begränsa dem och deras möjligheter till att ta sig in samt avancera inom organisationen (1990:128,129).

Trots att patriarkatet enligt modern feministisk teori syns i flertalet samhällsinstitutioner på ett liknande sätt, hävdar Enloe (1990:19) att försvarsmakten har en närmre relation till staten och centraladministrationen än många andra institutioner. Försvarsmakten som myndighet utgör en mycket stor och väsentlig del av staten, vilket ger denna ett unikt inflytande, auktoritet och status. Militära organisationers något annorlunda förhållande till staten innebär bland annat en möjlighet att definiera termen och innebörden av nationell säkerhet. Detta innefattar en möjlighet att även definiera samhällsordningen och vikten av att bevara denna för skydd av den nationella säkerheten, vilket således kan stödja en samhällsordning med könsnormer och roller som är kompatibla med militarismen och försvarsmaktens ideologi (Enloe 1990:20).

”Band of brothers” är enligt Megan MacKenzie en väletablerad myt, inom vilken uppfattningen rörande krig och vem som deltar skapas och återskapas. Myten är uppbyggd och skapad kring en romantiserad bild av män som tillsammans försvarar nationens frihet. Denna föreställning återberättas och återskapas ständigt, och är vidare en stor anledning till att kvinnor har kommit att exkluderas från det militära (2015:194).

Kön- och gendernormer skapas och rekonstrueras alltså genom myter, vilka etableras genom historier berättade i film och tv, diskurser formas och föreställningar kring det normala konstrueras. Inom det militära är mannen det normala, något som myten ”band of brothers”, vilken ständigt rekonstrueras genom film och berättelser också bekräftar. Mannens privilegier inom militära organisationer legitimeras genom dessa myter och historier och bidrar till skapandet av mannen som den ideala soldaten, och deltagande i krig som det ultimata uttrycket för maskulinitet (MacKenzie 2015:4).

Resolution 1325 om kvinnor fred och säkerhet, vilket genderperspektivet som implementeras är uppbyggd kring, har tillämpats inom den svenska försvarsorganisationen i planering och utförande av internationella insatser. För att skapa fred ska ett genusperspektiv användas för att kvinnors behov av skydd och deltagande ska beaktas tillsammans med männens behov av detsamma, detta innebär dock att resolutionen bör konkretiseras och formuleras i direkta uppgifter på samtliga nivåer inom verksamheten. Louise Olsson har i studien ”Militära insatser och FN:s säkerhetsrådsresolution 1325: Lärdomar om genusintegreringsprocesser från den nordiska snabbinsatsstyrkan” (2016) konstaterat att det funnits ett behov av att klargöra vad resolution 1325 ska innebära på samtliga nivåer inom organisationen. Enligt Olssons studie

finns det en oklarhet i tolkningen av resolutionen och vad en genusintegrering innebär i den faktiska verksamheten. Inom internationella insatser anses inte jämställdhet vara av högsta prioritet utan istället handlar uppgiften om att få bukt med det våld som pågår (2016:311). Detta har inneburit att jämställdhet och det arbete som baseras från resolution 1325 blivit en separat uppgift som prioriteras efter att situationen lugnat sig. Olsson menar vidare att den planering och utbildning som sker inför insats med hjälp av resolution 1325 och ett genderperspektiv inte konkretiseras och ställs i relation till faktiska uppgifter, genderperspektivet stannar inom området för informationsinhämtning och analys rörande operationskontexten (2016: 313).

Resolution 1325 har genererat i en medvetenhet rörande vikten av ett genderperspektiv och behovet av ett inkluderande av kvinnor, dock har bristen och tolkningssvårigheterna i fråga om konkreta uppgifter och tillvägagångssätt medfört svårigheter i implementeringen. Ett verktyg för implementeringen har varit att utbilda särskilda genderrådgivare som används vid insats, av många deltagare i insatsen har samtliga frågor rörande jämställdhet, kvinnors deltagande och analys av särskilda behov således enbart ansetts tillhöra uppdraget för genderrådgivaren. Olsson menar att detta innebär en viss problematik för att integrera genderperspektivet genom hela organisationen, en expertfunktion som behandlar vissa frågor exkluderar dessa från verksamheten och blir enbart en form av ”extra uppgift”, vilket inte berör någon annan inom verksamheten och således inte heller etableras inom hela organisationen (Olsson 2016: 324).

3. Metod

Denna studie ämnar undersöka hur kvinnorna framställs inom försvarsmaktens genderdiskurs med hjälp av en diskursanalys tillsammans med en teori rörande gendersistemet. Följande avsnitt presenterar diskursanalysens grundläggande innebörd samt metodologiska- vägval och genomförande.

3.1 Diskursanalys:

Diskurser är ramverket för förståelsen av verkligheten och analyser av dessa bidrar med förståelsen kring olika uppfattningar om vad som inkluderas samt avviker och utesluts (Börjesson & Palmblad 2007:10).

Diskursanalysen är numera en relativt välkänd metod inom samhällsvetenskaperna och används inom flera områden för att undersöka olika versioner av verkligheten. All verklighet konstrueras socialt och målet med diskursanalysen är att studera de villkor och versioner som bidrar till förståelsen och uppfattningen av denna. Existerande fenomen försöker förklaras och förstås med hjälp av diskursanalysen, samt vad dessa föreställningar förutsätter och konsekvenser de kan komma att få inom olika områden (Börjesson & Palmblad 2007:9).

Diskursanalysen kan anses speciell inom vetenskapen då denna inte enbart etablerats som en metod utan även som ett teoretiskt ramverk i och med dess konstruktivistiska positionering, där världen och verkligheten ses som socialt konstruerad. Min studie avser studera kvinnors roll inom genderdiskursen utifrån en teori om genus vilken kan anses kompatibel med diskursanalysen då denna delar uppfattningen om världen och uppfattningar kring verkligheten som socialt konstruerade.

Flera olika forskare har varit betydande i formandet av diskursanalysens nuvarande plats inom vetenskapen, både som metod och teori. Michael Foucault bör ses som en av de mest inflytelserika inom området, han menade att diskurser begränsar och orienterar människan i sitt handlande, samt talar om vad som är tänkbart och otänkbart, vad som är normalt samt avvikande. Ett begrepp som Foucault presenterat och använts sig av är ”utestängningsmekanismer”, dessa är en typ av makt som cirkulerar inom diskurser vilken skapas i relationen mellan människor, och skapar positiva förutsättningar för vissa och begränsar andra (Bergström & Boréus 2015:361). Detta är ett perspektiv, och en förståelse som

är kompatibel med min studie i och med att detta erkänner relationer som formande av verkligheten, och beslutande rörande vad som är normalt respektive avvikande.

Språket är en avgörande faktor inom diskursanalysen och också vad min studie kommer att utgå ifrån, vidare kan diskursanalyser studera visuella objekt i form av exempelvis bilder och videor. Mitt material är dock valt utifrån diskursanalysens erkännande av det talade och skrivna språket som viktigt verktyg i konstruktionen av verkligheten. Detta innebär att analysen ifråga blir en utvidgad textanalys, vilket är en väletablerad och rimlig användning samt förståelse av diskursanalysen som metod (Bergström & Boréus 2015:353).

En diskursanalys kan genomföras med hjälp av ett flertal olika analysverktyg, för denna studie är konstruerandet av ekvivalenskedjor det mest relevanta och användbara. Ekvivalenskedjor innebär språkets sammankoppling, tecken och element får betydelse utifrån dess position till andra ord. Ett tecken inom en diskurs innebär, liksom ett element, ett ord som har särskild betydelse inom diskursen och som får betydelse i opposition med andra tecken och element, utifrån oppositionen formas vidare tecknens betydelse och ges en positiv alternativt negativ innebörd inom diskursen (Bergström & Boréus 2015:367). I denna undersökning avser ekvivalenskedjorna konstrueras utifrån tecknet ”kvinna” och studera huruvida detta särskiljs och konstrueras i opposition med det manliga, detta då tecknet ”kvinna” alternativt ”kvinnor” har en särskild roll inom försvarsmaktens genderdiskurs, och ges en särskild innebörd i dess opposition mot tecknet ”man” och ”män”. Jämställdhet inom försvarsmakten handlar om könsbalans inom organisationen vilket gör att nämnda tecknen är relevanta att basera undersökningen på. Egenskaper, roller och specifika åtgärder som specifikt tillskrivs kvinnor kommer förstås som en opposition mot det manliga och således konstruera ekvivalenskedjor och fungera som analysverktyg för studien. Egenskaper och roller begränsar och skapar förutsättningar för handling, specifika åtgärders sammankoppling med nämnda tecken bidrar ytterligare till ramar för handlande vilket således har en möjlighet att ge ett svar på min forskningsfråga.

I konstruktionen av ekvivalenskedjorna kommer alltså samtliga fokuseras kring de nämnda tecknen ”kvinna” respektive ”man”, dessa kommer uppmärksammas i de stycken de tillskrivs en särskild roll, egenskap eller som i behov av särskilda åtgärder. Tecknen kommer således att få sin betydelse genom detta, genom att de förstås som i opposition mot varandra inom diskursen. Konstruktionen av ekvivalenskedjor är del av den subjektiva tolkningen jag som forskare har, vilket innebär en viss problematik för reliabiliteten, dock kan en tydlig motivering med stöd i teori motverka detta.

3.2 Metodologiska vägval

Det finns inom vetenskapen en eftersträvan till objektivitet, den undersökning som görs och det resultat som presenteras ska vara fri från forskarens egna värderingar. Detta är dock mycket svårt att förhålla sig till och det är sällan möjligt att en undersökning är helt fri från subjektivt inflytande. Inom statsvetenskapen är beskrivande teorier accepterade och används för genomförande av olika analyser, dock kräver användandet av en sådan teori en hög grad av intersubjektivitet, vilket innebär att forskaren presenterar och noggrant förklarar det tillvägagångssätt som undersökningen utförts på (Teorell & Svensson 2013:54). Min undersökning kommer att studera en del av försvarsmaktens genderdiskurs och kvinnors roll inom den, med syfte att ge svar på huruvida kvinnor och män särskiljs och det genom detta möjligen sker en förstärkning av könsnormer. För att möjliggöra detta krävs en tydlig operationalisering av teorin, detta för att undersökningen blir trovärdigare samt för att öka reliabiliteten i en studie som kan tänkas bristfällig inom det området på grund av att den utgår från en teoretiskt grundad men subjektiv tolkning.

Induktionsproblemet, vilket innebär att ett resultat aldrig kan generaliseras med säkerhet av enbart observationer (Hjort 2012:147), har stöd inom flera vetenskaper framförallt de naturvetenskapliga som syftar till att förklara. Detta skulle innebära att min undersökning inte kan garantera en säker generell slutsats av kvinnors roll inom genderperspektivet samt om detta förstärker könsnormer enbart utifrån en genomförd undersökning och analys. Ett sätt att argumentera mot detta är med hjälp av humanvetenskaperna, vilka fokuserar på att förstå och tolka mer än att förklara (Hyldegaard 2008:30).

Hermeneutiken har tolkning och förståelse som sitt primära syfte, detta innebär att den letar betydelse i människors uttryck, människors tal och skrift tillsammans med reella objekt har betydelse och kan studeras för att förstås (Hyldegaard 2008:33). Min studie har som syfte att tolka språket och utifrån detta ge ett beskrivande och förklarande svar. Detta innebär att det finns delar av den naturvetenskapliga samt den humanvetenskapliga traditionen kombinerat. Diskursanalysen är således ett bra val av metod för denna typ av undersökning i och med att denna är influerad och påverkad av olika och skilda tanketraditioner av både naturvetenskaplig samt humanvetenskaplig karaktär (Bergström & Boréus 2015:378). I och med att diskursanalysen omfattar en syn på språk och språkanvändning som ett aktivt instrument för att konstruera olika föreställningar och verkligheter, erkänns diskursen och språket inom denna en viktig makt (Bergström & Boréus 2015:378-379).

Synen på språket som ett icke neutralt instrument utan snarare som ett verktyg för maktutövande ger diskursanalysen en möjlighet att verka beskrivande *och* förklarande (Bergström & Boréus 2015:380). Med hjälp av diskursanalysen kan språket i mitt material förstås och tolkas samtidigt som det har möjlighet att leda till ett potentiellt förklarande svar till mitt forskningsproblem.

Det finns ett flertal olika inriktningar inom diskursbegreppet som metod och teori, gemensamt är sättet att se på språk och hur språket används tillsammans med möjligheten att relatera detta till makt i och med att språket begränsar vårt sätt att handla och tänka. Diskursanalysen tar även alltid hänsyn till kontexten och värdesätter denna i analysen av språket (Bergström & Boréus 2015:354). Den kritiska diskursanalysen fokuserar i högre grad på makt och hegemoni, samt hur externa strukturer påverkar diskursen och dess utformning, fokus i studier med en kritisk diskursanalys som metod återfinns i relationen mellan diskurs och sociala strukturer vilket ofta innebär att ett förklarande svar är prioriterat framför ett beskrivande (Bergström & Boréus 2015: 356, 357, 376). Denna studie är centrerad till innehållet i diskursen och syftar i högre grad till ett beskrivande svar, vilket gör att diskursanalys valts som metod framför den kritiska diskursanalysen.

3.3 Operationalisering

En diskursanalys ger språket och dess konstruktion makt att förklara och beskriva verkligheten, kvinnors roll inom den genderdiskurs som finns inom försvaret ska i denna studie undersökas i syfte att svara på huruvida detta förstärker vissa könsnormer som i sin tur kan ses som begränsande för kvinnors deltagande inom organisationen. Undersökningen genomförs med utgångspunkt i en genderteori där ett särskiljande av män och kvinnor sker utifrån en oppositionell relation, där de förstås och beskrivs utifrån idén om dem som motsatser till varandra. Detta innebär att teorin kommer operationaliseras utifrån förståelsen av män och kvinnor som representanter av olika egenskaper, vilket innebär att materialet kommer undersökas och fokusera på de stycken där kvinnor ges rollen som innehavare av särskilda egenskaper, där kvinnor lyfts upp som verktyg för att fylla särskilda funktioner, samt stycken där särskilda åtgärder sammanlänkas med kvinnor och deras deltagande inom organisationen.

När det kommer till förståelsen av könsnormer och huruvida dessa förstärks inom försvarsmaktens genderdiskurs krävs en operationalisering av begreppet könsnormer. Liksom nämnt i stycket ovan konkretiseras undersökningen genom att fokusera på särskiljandet av män och kvinnor inom diskursen, vilket enligt teorin styr våra uppfattningar kring respektive kön, och även begränsar handling inom diskursen. Norm ifråga definieras av nationalencyklopedin

som *social regel* och *godtagbart beteende*, detta sammanfogat med kön innebär en förståelse av könsnormer som social regel och godtagbart beteende i relation till respektive kön. I dagens samhälle existerar en hel del sådana normer inom vilka kvinnor och män begränsas i sitt tänkande och handlande. Föreställda egenskaper om könen och dess natur ligger inom den feministiska teorin till grund för detta och kommer således även i denna studie operationaliseras utifrån detta. Sättet kvinnor lyfts upp och särskiljs från männen inom organisationen förstås som ett sätt att begränsa dem ifråga om inkluderande och deltagande på samma villkor som män inom försvarsmakten.

3.4 Förväntat resultat

Målet med denna studie är att lyckas generera ett resultat som kan anses trovärdigt och rimligt, samt belysa ett område som behöver uppmärksammas ytterligare i och med att det trots förändringar inte gett desto mer resultat. Möjligen kan undersökningen visa ett behov av ytterligare förändringar vilka gynnar kvinnor på fler sätt, och ökar möjligheten till en jämlik organisation. Analysen kommer att utgå från ett analysverktyg av ekvivalenskedjor tillsammans med stöd i teori och tidigare forskning, dock innebär alltid denna typ av analys att resultatet kommer att innehålla ett visst mått av subjektivitet i och med att det är jag som genomför och tolkar materialet. Detta innebär att mina subjektiva värderingar och tidigare erfarenheter kan påverka tolkningen och således också resultat och slutsatser. Med detta i åtanke, blir behovet av tydliga motiveringar av extra värde.

4. Kontext

Kontexten har ett värde inom diskursanalysen och bör lyftas för att en bredare förståelse av språkets konstruktion ska vara möjlig. Kontexten förstås som sammanhanget inom vilket språket formas och existerar, detta är vad som gör diskursanalysen speciell, språket är inte bara ord och tecken utan det är del av en kontext och ett sammanhang. En studie av kvinnors roll inom genderdiskursen blir således inte fullständig om inte detta presenteras och tas med i analysen. Nedan följer därav en redogörelse för den kontext genderdiskursen och kvinnorna inom den befinner sig i och har formats av.

Idag består försvarsmakten, enligt försvarsmaktens egen hemsida, av 13 procent kvinnor i en total sammanräkning av samtliga anställda, vidare är 5,5 procent av officerarna och yrkesofficerarna kvinnor (Försvarsmakten 2016a). Dessa siffror betraktas som låga, och av *styrdokumentet för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014* framkommer att målet om ett ökat antal kvinnor för dessa år inte nåtts. Trots att deltagandet i siffror idag är lågt och lägre än vad försvarsmakten önskar, har det funnits kvinnor i organisationen sedan 1980-talet. Denna första inträdesperiod innebar dock att enbart specifika områden var mottagliga för kvinnor. 1989 beslutades formellt att kvinnor fick tillträda till försvarsmaktens alla delar. Hinder kvarstod dock till år 1994 då endast kvinnor som avsåg göra officersutbildningen fick delta och genomföra värnplik. Idag ser förhållandena annorlunda ut och värnplikssystemet har förändrats till att bli både frivillig och könsneutral. (Försvarsmakten 2016a).

Försvarsmakten är en av de myndigheter där implementeringen av ett genderperspektiv numera sker på uppdrag av regeringen. Behovet av att öka mångfalden och jämlikheten mellan män och kvinnor både i fråga om antal samt arbetsförhållanden har varit stort utifrån perspektivet rörande statliga myndigheter och dess återspeglning av samhället i stort, vilket poängterats i både förslag och beslut från Riksdagen. Sverige innehar de senaste åren, enligt World economic forum, en av de högre positionerna inom jämställdhet internationellt mätt (Webforum).

Utifrån orientering på försvarsmaktens hemsida framkommer att *jämställdhet och jämlikhet* innehar en egen underkategori inom kategorin *värderingar*, där går att finna historiken till kvinnors inträde i försvarsmakten tillsammans med formuleringar rörande behovet av en ökad jämställdhet för att nå en högre verksamhetsförmåga. Styrdokument tillsammans med handbok gender och broschyrer rörande möjlighet till hjälp vid trakasserier och kränkande särbehandling återfinns också under jämställdhetskategorin. Ytterligare poängterar försvarsmakten på sin hemsida att jämställdhetsarbetet inom organisationens verksamhet i Sverige utgår från framförallt tre olika styrningsdokument: *Regeringens handlingsplan för genomförandet av FN:s resolution 1325*, *Sveriges jämställdhetspolitiska mål*, samt *diskrimineringslagstiftningen*. (Försvarsmakten 2016b)

4.1 Förändrat säkerhetsläge:

Försvarsmaktens organisation idag definieras insatsförsvar, vilket innebär ett försvar som ska ha möjlighet att användas när- och var som helst. Insatser och uppdrag kan ske i Sverige eller utomlands och försvaret ska ha samma förutsättningar och möjligheter att genomföra sin uppgift oavsett. Att värna om Sverige är enligt försvarsmakten dess främsta uppgift, samt att

hjälpa andra länder vid krig och konflikt. Anledningen till ett insatsförsvaret är ett förändrat säkerhetsläge, vilket innebär att hoten ofta är transnationella och kan få konsekvenser för flera länder (Försvarmakten 2016c).

De senaste åren har en del förändringar skett rörande säkerhetsläget i Sveriges närområde, försvarets verksamhet har fokuserats kring möjligheten att möta dessa hot i Sverige och således minskat sitt bidrag till internationella insatser och fredsbevarande tillsammans med Europeiska unionen och Förenta nationerna (Försvarmaktens strategiska inriktning:2).

” Den säkerhetspolitiska utvecklingen i vårt närområde har försämrats vilket innebär att den svenska totalförsvarsförmågan måste stärkas och utvecklas. Krigsförbandens operativa förmåga ska ökas för att kunna verka avhållande emot och möta hot och angrepp i alla former” (Försvarmaktens strategiska inriktning:16).

På detta sätt sammanfattas försvarmakten sin strategiska plan för att uppnå en ökad och trovärdig förmåga. Detta konkretiseras vidare genom tillväxt inom samtliga områden genom effektiv rekrytering och förmåga att behålla personal (Försvarmaktens strategiska inriktning:17).

Ifråga om Sveriges nuvarande deltagande i internationella insatser, genomförs enbart insatser utifrån mandat från Förenta nationerna samt Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (Försvarmakten 2016d) Inom kategorin *jämställdhet och jämlikhet* som går att finna på försvarmaktens hemsida, framgår att det internationella arbetet och deltagandet i insatser utgår från Förenta Nationernas resolutioner, framförallt resolution 1325 om kvinnor fred och säkerhet, samt resolution 1820 om sexualiserat våld i konflikt (Försvarmakten 2016e).

Sammanfattningsvis kan kontexten inom vilken genderdiskussionen cirkulerar, representeras av en viss förmågeförändring inom försvaret. Ett förändrat säkerhetsläge i Sveriges närområde har genererat ett behov av att öka den militära förmågan hemmavid. Detta har skett tillsammans med bland annat påtryckningar från regeringen om ett behov av ökad jämställdhet inom organisationen, tillsammans med försvarmaktens roll som statlig myndighet i ett av de längst komna länderna inom området för jämställdhet.

5. Material

Denna studie har som mål att undersöka kvinnors framställning inom försvarsmaktens genderdiskurs, för att möjliggöra detta krävs det ett val av material som representerar denna genderdiskurs.

Försvarsmakten är en statlig myndighet, vilket innebär att den dokumentation som finns är tillgänglig för allmänheten efter önskemål, dock existerar det en del svårigheter kring detta i och med försvarsmaktens verksamhet och uppdrag. Mycket av den dokumentation som finns och som varit önskvärd för denna studie har visat sig klassificerad och således inte varit möjlig att använda. En ytterligare problematik rörande material från försvarsmakten är att den dokumentation som inte är klassificerad och som inte finns att tillgå på hemsidan endast är tillgängligt i faktiska utskrifter mot betalning. Materialet för studien har således inneburit en viss problematik och varit en tidskrävande process, studien har även delvis anpassats efter det material som funnits att tillgå. Urvalet har slutligen gjorts med hänsyn till den begränsade tidsram som finns för projektet, och därför hämtats från försvarsmaktens hemsida. Fördelen med detta är att det styrker materialets äkthet i och med dess status som förstahandskälla samt dess lättillgänglighet för spårning.

Materialet är som nämnt hämtat från försvarsmaktens hemsida, under den kategorin som rör jämställdhet och jämlikhet, vilket placerar det inom ramarna för den genderdiskurs som cirkulerar i försvarsmakten. Genderdiskursen i sig är avgränsad inom denna studie, dels till att enbart röra publicerat textmaterial samt till material som producerats på en högre nivå inom organisationen och som riktar sig till verksamheten som helhet. Materialet är vidare valt utifrån studiens fokusering i tid, vilket innebär att materialet inte är äldre än två år.

Att fokusera genderdiskursen till en nivå som formar jämställdhetsperspektivet inom organisationen är således även att fokusera studien till en nivå som konstruerar bilden av kvinnan inom organisationen vilket kan anses rimligt i relation till syftet. Att förlägga studien på en övergripande nivå har även möjlighet att bidra till ett mer generellt resultat som kan förstås utifrån ett perspektiv som gäller hela försvarsorganisationen och inte enbart kvinnors framställning inom särskilda förband eller försvarsgrenar.

5.1 Handlingsplan för jämställdhetsintegrering

Materialet som i denna studie representerar genderdiskursen och vidare är föremål för analysen är *Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-2018*, samt *Handbok*

Gender. Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering är publicerad av försvarsmakten år 2015, kontaktpersonerna för planen och arbetet med jämställdhetsintegrering är Matilda Lidström Dougnac och Valter Vikko, dokumentet är vidare undertecknat och godkänt av Överbefälhavaren (ÖB). Dokumentet är en 40 sidor lång övergripande planläggning på hur jämställdhetsperspektivet ska integreras i verksamheten och dem utvecklingsbehov som finns tillsammans med åtgärder som ska genomföras samt myndighetens övergripande jämställdhetsmål.

Dokumentet är fokuserat kring myndigheten och verksamheten som helhet på en strategisk nivå med fokus på ledningen och vilket uppdrag hela myndigheten har rörande jämställdhet, samt hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska kommuniceras ut till organisationen på lägre nivåer. Konkreta åtgärder tillsammans med en önskade effekter för anställda inom försvaret utifrån en jämställdhetsintegrering presenteras.

Detta är ett dokument med ursprung från den nivå som studien fokuserats kring, samt ett dokument som behandlar hela verksamheten. I och med att dokumentet beskriver hur arbetet med jämställdhet går till inom organisationen tillsammans med de utvecklingsbehov som finns och de åtgärder som krävs blir detta ett relevant material att undersöka i relation till mina frågeställningar. Materialet är vidare relativt omfattande vilket gör att innehållet måste fokuseras och begränsas något, urvalet för detta motiveras med hjälp av både frågeställningar och valt analysverktyg. Handlingsplanen för hur ett jämställdhetsperspektiv ska implementeras är relevant som material för studien utifrån idén om att detta konstruerar villkoren för vad ett jämställdhetsperspektiv inom försvarsmakten innebär, hur detta har formulerats utifrån de styrande dokument som nämnts tidigare, med bland annat en handlingsplan från regeringen samt diskrimineringslagstiftningen. Dokumentet blir en del av försvarsmaktens genderdiskurs och rimligt att analysera i och med att det är försvarsmakten själv som formulerat det samt således även dess framställning av kvinnor.

5.2 Handbok Gender

Den andra delen av materialet som är del av denna analys är en av de tre delar i den ny-publicerade *Handbok Gender*. Boken publicerades i september 2016 av Försvarsmakten, beslut om publikation är fattat av viceamiral Jan Thörnqvist och Anna Björsson har författat den. Handboken har författats som del av arbetet för ökad jämställdhet inom försvarsmakten, med särskilt fokus på utvecklande av en attraktiv myndighet dit både män och kvinnor söker sig.

Handboken är indelad i tre olika delar, varav denna studie använder den första delen: *teoretiska grunder och ledarskap*. Anledning till detta har att göra med vilken nivå i organisationen de olika delarna vänder sig till. Den del denna studie analyserar är inriktad kring en övergripande och strategisk nivå, och förklarar framförallt varför och hur ett jämställdhetsperspektiv integreras i verksamheten som helhet. Del två och tre av *Handbok gender* är fokuserade kring den lägre, taktiska nivån av verksamheten, och behandlar framförallt hur det beslutade genderperspektivet konkret används i övning och fält. Studiens analys fokuseras kring en övergripande nivå av genderperspektivet vilket anses kompatibelt med studiens syfte.

Även detta material är relativt omfattande med 40 sidor text, vilket innebär att ett urval måste göras utifrån relevans med hjälp av frågeställning och analysverktyg. Detta materials relevans för studien motiveras framförallt utifrån dess del inom genderdiskursen som övergripande och som en del i att besluta vad ett jämställdhetsperspektiv är och bör innehålla utifrån försvarsmaktens egen uppfattning.

Denna del av handboken berör delar av jämställdhetsperspektivet rörande jämlik bakgrund till behovet av ett sådant perspektiv, samt vad det ska innehålla och vilka förutsättningar detta ger dem anställda och dem som söker sig till organisationen, i denna studie utifrån ett fokus på kvinnor.

5.3 Källkritik

Det material som används är producerat av försvarsmakten och således del av den genderdiskurs som cirkulerar inom organisationen och som vidare är föremål för analys i denna uppsats. Trots att materialet är relevant för studien finns ett värde av en källkritisk reflektion.

Detta material är producerat och formulerat av ett fåtal personer som arbetar inom försvarsmakten. Materialet är producerat för ett visst ändamål, att konkretisera hur genderperspektivet ska implementeras i verksamheten, detta innebär att formuleringar och fokusområden i materialet kan påverkats av det specifika syftet, något som rimligtvis innebär att det inte återspeglar hur innehållet av genderperspektivet formuleras i andra forum och delar av organisationen. Framställningen av kvinnor i dessa dokument är vidare rimligtvis anpassad för att passa ihop med hur genderperspektivet planerats att synas och användas i verksamheten, kvinnor särskiljs från män för att tydliggöra funktionen av genderperspektivet. Ökad jämställdhet är vidare beordrad från regeringen vilket innebär att materialets utformning även kan bero på detta, att det krävs en tydlighet i hur genderperspektivet konkret ska användas för

att öka antalet kvinnor i organisationen och således jämställdheten för att en utvärdering och återrapportering ska vara möjlig.

Materialet är vidare producerat under samma år, 2015. Handbok Gender publicerades år 2016 men arbetades fram under året innan. Detta innebär att materialet formulerats, utformats och rimligtvis påverkats av samma kontextuella ramar och miljö, vilket ger en positiv fokusering och relevans för nutiden, dock kan tänkas att diskursens bredd således blir något lidande.

6. Resultat

6.1 Analys av Försvarmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-2018

Handlingsplanen inleds med en bakgrund samt nulägesbeskrivning rörande jämställdhetsperspektivet och hur arbetet med detta bör fortgå.

Försvarmaktens vision rörande jämställdhet är att Försvarmaktens personal ska verka i en jämställd organisation där kvinnor och män kan utvecklas och bidra med sin fulla potential till Försvarmaktens operativa förmåga (Försvarmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-2018: 3)

Redan i inledningen görs därmed klart att organisationen idag inte erbjuder en miljö där både kvinnor och män kan utvecklas jämlikt och att det krävs ett jämställdhetsarbete för att detta ska vara möjligt. Genom att konstruera en ekvivalenskedja som utgår från ordet ”jämställd organisation” och ”kvinnor och män kan utvecklas” visar det på en särskiljning och att jämställdhet framförallt vänder sig till- och är nödvändigt för kvinnorna inom organisationen och deras förmåga att delta utifrån samma förutsättningar som män, i och med den dominans av män som nu råder. Detta blir än tydligare i ett senare stycke i handlingsplanen.

Förmågan att inkludera ett genderperspektiv vid militära operationer är också avhängigt ett långsiktigt personalförärnings- och likabehandlingsarbete som tryggar rekryteringsunderlag bestående av kvinnor och män, inriktar sig på att arbetsgivaren behåller både kvinnor och män och skapar förutsättningar för dem att utvecklas till sin fulla potential (Försvarmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015–2018: 5)

I ovan citerade stycke framkommer genom ekvivalenskedjan ”genderperspektiv – behåller – kvinnor” att genderperspektivet är nödvändigt för att kvinnor ska få en självklar plats vid rekryteringen samt för att dessa ska vilja stanna inom organisationen. På detta sätt särskiljs män och kvinnor genom att det konstrueras en bild av att det krävs speciella åtgärder, i detta stycke ett genderperspektiv, för att kvinnor ska vara- och förbli en självklar del av försvarsmakten, något som inte kan tänkas gälla männen i samma utsträckning då dessa redan är överrepresenterade.

En särskild åtgärd som presenteras i handlingsplanen rörande implementeringen av genderperspektivet och som skapar en särskiljning av könen är ”NOAK” vilket står för ”nätverk officer/Anställd kvinna, vilka anordnar nätverkskonferenser och ett nordiskt samarbete. ”Nätverket utgörs av representanter som är kvinnor från samtliga anställningskategorier” (Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015–2018: 9). Detta konstruerar en ekvivalenskedja där tecknet ”kvinnor” ges en egen och avskild roll inom försvaret i och med dess tilldelning av en särskild åtgärd som baseras på ett eget nätverk, och således hamnar i opposition till tecknet ”man”. Detta är en tydlig form av genusdualism, där kvinnor och män förstås som tillhörande olika kategorier och inneha motsatta egenskaper, och där ett sådant nätverk riktat mot det ena könet är ett sätt att bibehålla denna gränsdragning och uppdelning mellan könen för att inte utmana den rådande könshierarkin inom organisationen (Connell 2009:20). Kvinnor utmanar den manliga gemenskap och hierarki som finns inom försvarsmakten och hänvisas till NOAK för att skapa- och bli del av en egen, särskild gemenskap. Detta förmedlar rimligtvis en bild av att kvinnorna inte är del av, och inte heller nödvändigtvis kan eller bör bli del av den manliga gemenskapen som försvarsmakten representerar, och inkluderas således inte naturligt i verksamheten.

Som nämnt av Mackinze i avsnittet för tidigare forskning finns det en mycket väletablerad myt rörande manlig gemenskap inom olika försvarsorganisationer. En romantiserad och naturlig bild av män som tillsammans försvarar och skyddar nationens frihet vilket vidare är en bidragande orsak till att kvinnor har svårt att etablera sig inom försvaret.

Handlingsplanen innehåller en del som fokuserats kring att öka andelen kvinnor inom försvarsmakten. ”Öka andelen kvinnor vid grundrekrytering genom särskilda rekryteringsåtgärder” (Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015–2018: 10). Detta förtydligar att det krävs särskilda rekryteringsåtgärder för kvinnor, något som inte är nödvändigt för män och som därför blir ett sätt att särskilja könen och konstruera kvinnor som avvikande och olika männen, kvinnor antas inte, och har inte sökt sig naturligt till

organisationen, vilket rimligtvis gör specifika åtgärder nödvändiga. Dock innebär ett konstaterande av ett sådant behov samt att män är mer naturliga inom organisationen, då dessa söker sig naturligt dit och kvinnor gör det inte.

Ihopkopplat med övriga samhällets uppbyggnad är det fortfarande en typ av arbetsförhållande som lättare passar män än kvinnor. Det som kan påverka kvinnor och mäns reella möjlighet att verka i Försvarsmakten är arbetsgivarens uppmuntran gentemot pappor att ta ut föräldraledighet (Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015–2018: 16)

Detta är ett tydligt konstruerande av kvinnor och män som motsatser, dock med grund i en biologisk förutsättning: kvinnor föder barn, män gör inte det. Tecknen i detta stycke ges betydelse utifrån dess särskiljning i relation till arbetsförhållande. Genom att poängtera könens olika biologi rättfärdigas en särskiljning som gynnar männen inom organisationen, samt ursäktas genom en hänvisning till övriga samhället där det inom flera områden råder en liknande situation.

Trots att försvarsmakten poängterar ett intresse av att fler män ska ta ut föräldraledighet, kan konstaterandet av att de arbetsförhållandena som råder inom försvarsmakten bättre gynnar män ses som ett sätt att använda genus som en motivering vilken talar för män och emot kvinnor. Försvarsmaktens jobbdefinition formas av detta konstaterande och således också uppfattningar kring vem som är mest lämplig för yrket, i detta fall män (Connell 2009:157).

Försvarsmakten bedriver ett arbete för att motverka mäns våld mot kvinnor, vilket ligger i linje med regeringens handlingsplan för integrering av resolution 1325. ”Vad gäller myndigheternas interna arbete är nolltolerans och arbete mot trakasserier en del av att motverka våld mot kvinnor” (Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015–2018: 16).

Kvinnor relateras här till offer för trakasserier och våld och männen som utövare av detsamma, vilket ger en tydlig ekvivalenskedja där tecknet kvinna ges betydelse utifrån dess position till ordet ”våld”. Detta särskiljer könen och konstruerar kvinnor till offer i relation till män. Kvinnor utsätts, män utsätter. Det sker i och med detta även ett erkännande av att det förekommer trakasserier mot kvinnor i organisationen och att ett implementerande av ett genderperspektiv ska kunna möta detta, vilket i sig innebär att ett ökat antal kvinnor inom organisationen är svaret på deras utsatthet, ansvaret för att dessa trakasserier ska utmanas och försvinna koncentreras alltså till att öka andelen kvinnor inom organisationen och inte på männen som utövare. Som

teorin nämner är genusrelationer en maktstruktur som också syns utanför det personliga och direkta, det syns i strukturer och diskurser. Ett exempel som det ovan kan rimligtvis tolkas som del av den strukturella maktstruktur där våldsbrott och övergrepp mot kvinnor ofta och under en lång period, varit en procedur där kvinnor ifrågasätts och där mycket styrs av fördomar kring vem som utsätts och vem som utsätter, något som är del av en manlighetsnorm (Connell 2009:106). Detta poängterar således ytterligare att försvarsmakten är en organisation där mannen är ideal och kvinnor det avvikande.

Som en sammanfattning av de långsiktiga målen och uppgifterna med genderperspektivet presenteras en lista sorterad efter år, under år 2015 planerades en åtgärd vara att ”etablera mentorsprogram riktat mot bl. a kvinnor (våga vilja vara chef samt inom ramen för chefsutvecklingsenheten)” samt ”Framtagande av handlingsplan för att öka andelen kvinnor som är chefer” (Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015–2018:21). Detta tyder framförallt på att kvinnor i dagsläget inte är chefer inom organisationen samt att det krävs specifika åtgärder för att det ska bli möjligt. Det anses finna behov av specifikt mentorskap för att en kvinna ska vilja vara chef, samt en specifik handlingsplan, kvinnor vill-, och blir alltså inte naturligt chefer enligt försvarsmaktens uppfattning och rådande organisationskultur.

Genusordningen som en del av genusteorin, bygger på föreställningar rörande naturliga skillnader mellan män och kvinnor och bidrar till att forma personers varande och handlingsutrymme (Connell 2009:73). Förmågor sammanlänkas med ett visst kön, där män inom försvarsmakten rimligtvis antas inneha förmågor som även är naturligt kompatibla med chefspositioner, något som inte i lika hög grad kan tänkas vara gällande för kvinnor.

Sammanfattningsvis finns ett flertal stycken i handlingsplanen som särskiljer män och kvinnor och tyder på genusdualism, vidare uppmärksammas en del normativa föreställningar rörande kön och genus, föreställningar vilka har betydelse för hur kvinnor framställs inom försvarsmaktens genderdiskurs.

6.2 Analys av handbok Gender – Teoretiska grunder och ledarskap

Jämställdhet mellan män och kvinnor förklaras som centralt inom genderperspektivet, det handlar om trovärdighet och respekt för organisationen.

Målsättningen är att öka jämställdheten inom myndigheten och i verksamheten Försvarsmakten genomför på uppdrag av regeringen. För försvarsmaktens del betyder det att verka för att antalet kvinnor som är anställda som soldater, sjömän och officerare ökar på alla nivåer och i alla förband, skolor och centra". (H- Gender 1-1 2016: 13).

Som nämnt i inledningen med stöd i Eva Amundsdotters forskning (2010:19) har jämställdhet inom organisationer en tendens till att fastna i projekt som enbart handlar om att utjämna könsbalansen och således inte angriper de skilda villkor och normer som ligger till grund för en ojämlig organisation. Utifrån ovan stycke är detta en teori som mycket väl kan tänkas applicerbar på försvarsmakten som har ett större antal kvinnor som målbild för jämställdhetsperspektivet. Genom att konstruera en ekvivalenskedja där tecknet "kvinna" förstås i relation till "öka antalet" ges detta en viss betydelse utifrån en förståelse med grund i teorin som skapar mening och förutsättningar inom diskursen.

Om det inom organisationen existerar en typ av dualistiskt tänkande kring män och kvinnor, vilket delar av denna analys redan visat på, finns risken att ojämligheten fortfarande lever kvar trots en mer utbredd könsbalans. Detta för att det dualistiska tänkandet kring män och kvinnor inte är likvärdigt, det som sammanlänkas med kvinnor nedvärderas ofta, vilket vidare fortsätter konstruera mannen till norm och kvinnan som det avvikande (Gemzöe 2014:87).

Jämställdhet hör ihop med kvinnor och handlar om att öka antalet och jämna ut könsbalansen, kvinnor blir därmed ett redskap för att bidra med trovärdighet till försvarets verksamhet och organisation. Tydligt blir att kvinnor har en specifik roll att fylla för förverkligandet av jämställdhet vilken skiljer sig från den roll män har, ansvaret för jämställdhet och för möjliggörandet av detta har således hamnat på kvinnorna. Detta kan innebära en viss problematik för jämställdheten då det kan förstås som något delvis utanför och ovanför organisationen då det, som Olsson poängterar (2016:324), behandlas som ett extra perspektiv att tillföra och tillägga på en starkt etablerad ordinarie verksamhet och organisation. Det kan således tänkas finnas en risk för att genderperspektivet delvis exkluderas då manlighetsnormen för närvarande är stark inom försvaret och det inte finns kvinnor att inkludera.

För integreringen av genderperspektivet har försvarsmakten tagit fram ett specifikt ramverk med olika delar som samtliga ska integreras med ett jämställt tankesätt, detta ramverk är indelat i tre grundläggande perspektiv: Rättighetsperspektivet, personalförsörjningsperspektivet samt operativa förmågeperspektivet. Inom personalförsörjningsperspektivet framgår att

”Detta perspektiv innebär också att skapa förutsättningar för kvinnor och män att verka och utvecklas inom kärnverksamhetens alla områden och nivåer” (H- Gender 1-1 2016: 23).

Förutsättningarna som just nu råder är alltså bristfälliga i fråga om samma förutsättningar för män och kvinnor, detta stycke och del av diskursen konstruerar en särskiljning av könen genom att poängtera att kvinnor kräver andra förutsättningar för att verka och utvecklas i den militära miljön. Den militära miljön konstateras därmed inte ursprungligen vara gjord för kvinnor, och att den behöver förändras för att kvinnor ska ha möjlighet att verka inom den i och med dess nuvarande manliga dominans. Tecknet ”kvinna” ges alltså betydelse i relation till behovet av särskilda förutsättningar, och särskiljs också genom detta från männen.

Genderperspektivet inom verksamheten innebär att det vid insats ska ske en analys av rådande situation för att belysa alla aspekter av konflikten samt alla de som drabbas, vilket innebär samtliga delar av befolkningen.

Det är därför viktigt att kvinnor från det civila samhället identifieras för att delta vid konsultationer och samverkan, eftersom de kan bidra med kunskap och lösningar. De kan även agera mellanhand mellan den militära insatsen och civilbefolkningen. (H- Gender 1-1 2016: 26).

Ekvivalenskedjan som konstruerats utifrån detta stycke och som ger betydelse åt tecknet ”kvinnor” som vidare särskiljer dem från män baseras på tecknets relation till särskilda egenskaper och roller, som ”kunskap” och ”mellanhand”.

Kvinnor bidrar med något män inte har möjlighet att bidra med, de har möjlighet att agera på ett sätt män inte kan i fråga om mellanhand mellan civilbefolkning och militär. Kvinnor måste identifieras och rådfrågas då de anses ha specifika kunskaper och lösningar. Detta kan rimligtvis tolkas som att försvarsmakten utgår från en normativ föreställning om kvinnors egenskaper, och att de på grund av dessa har möjlighet att verka på ett sätt som inte är möjligt för män. Detta är en del av det genusystem som formulerats i genusteorin av Gemzöe (2014:86), tänkandet kring kvinnor och män är format av dualism, där kvinnor anses inneha egenskaper och representera områden som män inte har, eller gör. Exemplet att kvinnor kan agera mellanhand i konflikt torde vara en formulering som tyder på en specifik uppfattning rörande skillnader i män och kvinnors egenskaper. Det sker en typ av särskiljning där det tydliggörs att kvinnor och män ska bidra med olika saker inom organisationen till följd av uppfattningar kring specifika egenskaper. Ytterligare exempel på denna typ av särskiljning där kvinnor antas ha möjlighet att

inneha en särskild roll i konfliktsituationer till följd av normativa uppfattningar framkommer på sidan 27 ”Vidare kan kvinnor spela en framträdande roll vid stabiliserande operationer och i säkerhetssektorsreform, t.ex. som mellanhand vid avväpning”. (H- Gender 1-1 2016)

Det blir genom detta tydligt att det finns en förväntning på kvinnor som skiljer sig mot de förväntningar som existerar på män inom försvarsmakten, en form av genusdualism, kvinnor ges en särskild funktion vilket även blir ett sätt att särskilja könen. Kvinnor anses vara bättre på att agera mellanhand och medlare vid avväpning och konfliktlösning vilket vidare mycket väl kan förstås baserat på uppfattningar rörande kön och dess tillhörande egenskaper. Aggressivitet och omvårdnad är egenskaper som vanligtvis tillskrivs vardera kön där det senare tillhör kvinnan, vilket då också blir en naturlig förklaring till varför de är mer lämpade att agera medlare och mellanhand än vad män upplevs vara (Connell 2009:77). Dock existerar det rimligtvis situationer i försvarsmaktens verksamhet utomlands där de patriarkala strukturerna är mycket starkt etablerade och således kräver att uppgifterna bygger på normativa föreställningar kring kön och genusdualism.

Tidigare forskning presenterad av Cynthia Enloe (1990: 16,17) fastställer att särskiljande av uppgifter mellan män och kvinnor i försvarsmakten är ett sätt att bevara och vidare reproducera stereotypa könsnormer och föreställningar kring kön och dess egenskaper. Det finns idag ett behov av kvinnor inom försvarsmakten för att öka förmågan och trovärdigheten för organisationen, men utifrån Enloes forskning finns det även ett behov av att kontrollera och begränsa dem vilket detta tilldelande av specifika uppgifter således kan vara ett exempel på.

Genom ett genderperspektiv hoppas försvarsmakten öka antalet kvinnor inom organisationen, dock förmedlar handlingsplanen ett flertal stycken som kan tyckas bidra till en bild av perspektivet, samt kvinnorna inom perspektivet som en onaturlig del av verksamheten, och som rekonstruerar manlighetsnormen inom - och genusmärkningen av myndigheten.

6.3 Slutsatser

Jämställdhet och feminism är idag en stor del av den svenska politiken vilket kommit att tydliggöras i deras arbete mot myndigheter och direktiv för att göra dessa mer jämställda. Försvarsmakten som statlig myndighet arbetar på direktiv från regeringen i syfte att göra sin organisation mer jämställd vilket resulterat i en fokusering kring att jämna ut könsbalansen. Försvarsmakten har genomgått en hel del förändringar i fråga om inriktning av verksamhet

sedan säkerhetslägets förändrats över tid. Detta har även resulterat i förändringar av värnplikten och behovet av soldater. Försvarsmakten har utvecklats från att enbart ta emot manliga rekryter till en könsneutral värnplikt där både kvinnor och män är önskvärda deltagare, vidare bedriver försvarsmakten ett omfattande arbete för att integrera ett gender- och jämställdhetsperspektiv inom hela organisationen och verksamheten för att lyckas göra kvinnor till en naturlig del av den.

Försvarsmakten har länge varit en manligt dominerad organisation och militarismen styrs i mångt och mycket av ett manlighetsideal och en könshierarki vilken männen tjänar på. Denna studie har undersökt framställningen av kvinnor inom försvarsmaktens genderdiskurs i syfte att beskriva i vilken mån dessa utmanar eller reproducerar stereotypa föreställningar om kvinnor, vilket således innebär att ett ökat kvinnligt deltagande inte nödvändigtvis räcker för att utmana manlighetsidealet inom försvarsmakten.

Studien har fokuserat på försvarsmaktens genderdiskurs och styrs av följande tre frågeställningar:

Vilken roll tillskrivs kvinnan inom försvarsmakten?

På vilket sätt kan kvinnan förstås som det avvikande inom organisationen?

Vilka normativa föreställningar rörande kön kan utskiljas inom diskursen?

Efter genomförd analys med utgångspunkt i genusteori och stöd i tidigare forskning kan ett sammanfattat svar på den första frågeställningen formuleras. Försvarsmakten arbetar hårt med att inkludera kvinnor i verksamheten och jämställdhet som ett grundläggande värde inom organisationen. Även om ett inkluderande av kvinnor rimligtvis talar för en mer jämställd organisation finns det inom diskursen ett särskiljande av män och kvinnor, inom vilken kvinnorna beskrivs inom en roll där dem kan anses mer krävande för organisationen än männen. Dem anses i behov av specifikt stöd och en egen gemenskap, vidare ges dem en avgörande roll inom jämställdhetsarbetet. Ansvaret för att nå jämställdhet inom organisationen är kvinnornas, samtidigt som det även är kvinnorna som anses vara i behov av jämställdhet för att kunna utvecklas inom organisationen. Det krävs alltså fler kvinnor för att dem ska ha möjlighet att utvecklas i lika hög grad som män. Kvinnors roll som utförare av specifika uppgifter är också något analysen visar, kvinnor ges gärna rollen som medlare och mellanhand vid konflikt, detta gäller både lokala kvinnor i området samt inom den egna organisationen. Kvinnor ges vidare rollen som offer i fråga om utsatthet för bland annat sexuella trakasserier, vidare ges dem även

rollen som mödrar vilka är mindre anpassade för jobb inom försvarsmakten. Sammanfattningsvis visar analysen att kvinnor ges ett flertal olika roller, vilka samtliga särskiljer dem från männen i fråga om förmåga, anpassningsbarhet och lämplighet för det militära yrket.

Utifrån den manlighetsnorm som finns i försvarsmakten analyseras på vilket sätt kvinnor konstrueras och reproduceras som avvikande inom organisationen. Analysen visar att det finns ett flertal exempel på att kvinnor konstrueras som avvikande inom diskursen, bland annat genom att det ständigt poängteras att det krävs specifika åtgärder samt extra arbete för att kvinnor ska ta plats inom organisationen. Detta förväntas inte ske naturligt utan dem framställs ständigt som i behov av särskilda gemenskaper och stöd för att de ska lyckas bli en del av försvarsmakten, och då som en egen del med en egen gemenskap. Detta är ett av de tydligaste sätten på vilket kvinnor konstrueras som avvikande, vilket vidare bidrar till svaret på huruvida genusmärkning och könsnormer utmanas eller reproduceras genom försvarsmaktens framställning av kvinnor i diskursen. Det sker vidare ett konstruerande av kvinnor som avvikande genom att poängteras att de på grund av sitt kön och dess förmåga till graviditet och reproduktion rimligtvis är mindre lämpade än män för vissa arbetsförhållanden.

Den slutgiltiga frågeställningen som använts för att fokusera studien undersöker vilka normativa föreställningar om kön som reproduceras inom försvarsmaktens genderdiskurs. Vad analysen visar reproduceras och kommuniceras en framställning av kvinnor som delvis bygger på normativa föreställningar rörande kön och dess egenskaper. Det tydligaste exemplet av detta är rimligtvis genom att ge kvinnorna rollen som medlare och mellanhand vid konflikt, något som tydligt kan tänkas sammankopplat med föreställningar av kvinnor som fredligare än män till följd av etablerade föreställningar kring kön och dess egenskaper.

Som nämnt ovan poängteras även att kvinnors förmåga att föda barn kan verka hämmande för deras lämplighet att delta inom försvarsmaktens alla områden, vilket vidare är ett sätt att reproducera normativa föreställningar om kvinnor och dess förmågor enbart till följd av kön och genus. Ytterligare exempel på normativa föreställningar som tydliggörs genom framställningen av kvinnor är dess vilja och förmåga att bli chefer inom organisationen. Egenskaper som anses kompatibla med ledare – och chefspositioner är ofta egenskaper som hör samman med det manliga könet, aggressivitet och rationalitet som exempel, vilket genom dualistisk tänkande ger kvinnor motsatta egenskaper som således inte är lika tilltalande och självklara för en chefsposition. Genom att poängtera kvinnors behov av extra stöd för att våga

och vilja vara chef, reproduceras således normativa föreställningar om att kvinnors egenskaper inte naturligt ger dom, eller rimligtvis lämpar sig för en chefsposition.

Sammanfattningsvis och som tydligt svar på studiens forskningsfråga finns det delar i framställningen av kvinnor inom försvarsmaktens genderdiskurs som reproducerar normativa föreställningar om kön och som rimligtvis inte utmanar och ifrågasätter manlighetsnormen och genusmärkningen som finns i organisationen. Dock är det av värde att tydliggöra att detta sätt att särskilja män och kvinnor rimligtvis är nödvändigt för att organisationen ska bli mer jämställd och för att kvinnors inflytande ska öka. Detta är rimligtvis vad som till viss del är problematiskt med ett genderperspektiv i försvarsmakten, det finns en strävan efter en jämställd organisation där män och kvinnor har samma förutsättningar och möjligheter att vara del av organisationens alla delar på samma villkor, samtidigt som vissa delar av verksamheten, framförallt den som sker utomlands, kräver att en normativ särskiljning görs i förmån för konfliktlösning inom starkt etablerade patriarkala strukturer.

Trots att en viss särskiljning kan vara nödvändig kan en undersökning av kvinnors framställning upplysa om på vilket sätt och i vilka situationer denna särskiljning sker för att förebygga att normativa föreställningar reproduceras genom hela genderperspektivet och således påverkar förutsättningarna på vilka kvinnor inkluderas inom försvarsmakten.

6.4 Vidare forskning

Det arbete som sker i försvarsmakten med gender och jämställdhet har förutsättningar för att ändra de förhållande som för närvarande är rådande. Genom att uppmärksamma att det sker en särskiljning av könen kan det även vara av intresse att studera huruvida denna särskiljning i sig är normativ, samt vilka förutsättningar ett särskiljande av könen har i fråga om att utmana rådande manlighetsnorm och genusmärkning av organisationen. Försvarsmaktens mål med jämställdhetsarbetet är att kvinnor och män ska inneha samma förutsättningar till deltagande på samtliga nivåer, något denna studies resultat väcker frågor kring då det sker en särskiljning som delvis kan tänkas verka begränsande för detta. Frågeställningar kring vilka förutsättningar ett särskiljande av män och kvinnor har i fråga om skapandet av likvärdiga förutsättningar och villkor för deltagande är således av värde att vidare studera, samt hur ett särskiljande kan verka normskapande respektive normbrytande inom organisationen. Konkret skulle detta rimligtvis innebära en studie som undersöker huruvida genderperspektivet gör det lättare för kvinnor att

delta, eller om särskiljandet inom perspektivet snarare stärker gränsdragningen kring vilka områden kvinnor är välkomna, och således gör ett jämställt inkluderande i organisationen svårare.

Studiens resultat har även väckt frågor kring hur ett särskiljande av män och kvinnor kan verka stärkande i fråga om legitimering av kvinnors deltagande i försvarsmakten samt huruvida detta är nödvändigt för att förändra rådande förhållande och hävandet av försvarsmaktens nuvarande hegemoniska maskulinitet. Diskursers föränderliga natur gör det även intressant att djupare studera vad som haft inflytande på- samt påverkat genderdiskursens utformning, detta ytterligare som ett sätt att tydliggöra vad som legitimerar samt inte legitimerar jämställdhet och ett kvinnligt deltagande i försvarsmakten.

Försvarsmaktens arbete med gender och jämställdhet kan vidare vara av värde att studera empiriskt där bland annat det genderperspektiv som fungerar verktyg för analys vid internationella insatser kan vara intressant. Exempelvis med utgång i ett intersektionellt perspektiv för att synliggöra i vilken grad en säkerhetsanalys sker med hänsynstagande till olika typer av förtryck och diskrimineringsgrunder. Socioekonomiskstatus, klan- och religionstillhörighet interagerat med kön har betydelse för en individs varande vilket är viktigt att ta hänsyn till vid genomförandet av en säkerhet- och situationsanalys.

Sammanfattningsvis finns det flertal områden som är av intresse att studera vidare i fråga om försvarsmakten och dess gender- och jämställdhetsarbete. Samtliga av värde att uppmärksamma för att synliggöra strukturer och förhållanden som hämmar en inkluderande och rättvis organisation.

7. Källförteckning

7.1 Empiri

Björesson Anna, (2016) *Handbok Gender*. Högkvarteret.
<http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/handbocker/h-gender-1-1-2016.pdf>

PDF hämtad 2/12 2016.

Försvarmakten 2016. *Begrepp och definitioner*. Högkvarteret, bilaga 2 (2012-03-16)
http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/vara-varderingar/hkv-2012-03-16_16-100--54891-bilaga_2_definitioner-och-begrepp.pdf?id=21393 Hämtad 11/12 2016

Försvarmakten 2016a. Försvarmaktens hemsida: *Värderingar – historik*.

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstalldhet-och-jamlikhet/historik/>

Hämtad 3/12 2016

Försvarmakten 2016b. Försvarmaktens hemsida. *Våra värderingar – jämställdhet och jämlikhet*

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstalldhet-och-jamlikhet/>

Hämtad 7/12.

Försvarmakten 2016c. Försvarmaktens hemsida. *Vårt uppdrag*

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vart-uppdrag/uppdrag-i-sverige-och-utomlands/>

Hämtad 11/12 2016.

Försvarmaktens strategiska inriktning 2015 ändringsutgåva 1. Högkvarteret (01-07-2016)

<http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/vart-uppdrag/bilaga-1-fm2025-1597-7-fmsi-2015-a1.pdf>

Hämtad 6/12 2016.

Försvarmakten 2016d. Om myndigheten *Internationellt Samarbete*.
<http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vart-arbetssatt/internationellt-samarbete/>

Hämtad 11/12 2016.

Försvarmakten 2016e. Försvarmaktens hemsida. *Våra värderingar – jämställdhet och jämlikhet*.

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstallldhet-och-jamlikhet/>

Hämtad 7/12 2016.

Gender- inledning. Center for gender in military operations. (2014-08-26).

<http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/gender-inledning.pdf>

Hämtad 11/12 2016

Global gender gap 2015.

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>

Hämtad 7/12 2016.

Högkvarteret, (25-09-2015) *Försvarmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015–2018*. Bilaga 1. Beteckning FM 2015–15593:1.
<http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/jamlikhet/fm2015-15593.1-bilaga-1-fm-handlingsplan-jamstallldhetsintegrering-2015....pdf>

PDF hämtad 2/12 2016.

7.2 Litteratur

Amundsdotter, Eva. (2010) *Att framkalla och förändra ordningen*. Första upplagan. Stockholm. Gestalhusets förlag.

Bergström, Göran & Boréus, Kristina (2015). "Diskursanalys" Göran Bergström & Kristina Boréus (red.), *Textens mening och makt metodbok i samhällsvetenskaplig text-och diskursanalys*. Lund. Studentlitteratur.

Börjesson, Mats & Palmblad, Eva. (2007) "Introduktion". Mats Börjesson & Eva Palmblad (red.), *Diskursanalys i praktiken*. Författarna & Liber AB.

Connell, Raewyn. (2009) *Om Genus*. Andra upplagan. Göteborg. Diadalos AB.

Dever, John P & Dever, Maria C. (1995). *Women in the military*. North Carolina. McFarland & Company.

Enloe, Cynthia. (1990) *Kvinna, giv akt! Militarisering av kvinnors liv*. Originaltitel: *Does Khaki become you? The militarisation of women`s lives*. Översättare: Katy Hertell & Anita von Wright-Grönberg. Malmö. Pax Förlag.

Gemzöe, Lena. (2015). *Feminism*. Andra upplagan. Stockholm. Bilda förlag & Idé.

Hjorth, Ronnie. (2016). "Metod: Vetenskaplig metod och forskarens frihet" Linus Hagström, Niklas Brember & Arita Holmberg (red.), *Att forska: Praktiker och roller inom samhällsvetenskapen*. Stockholm. Carlssons.

Hyldegaard, Kirsten (2008). *Vetenskapsteori: En grundbok för pedagogiska ämnen*. Stockholm. Liber.

Mackenzie, Megan. (2015) *Beyonde the band of brothers – The US military and the myth that woman can't fight*. Cambridge. Cambridge university press.

Olsson, Louise (2013) Militära insatser och FN:s säkerhetsrådsresolution 1325: Lärdomar om genusintegreringsprocesser från den Nordiska snabbinsatsstyrkan, *Internasjonal Politikk*, no 3, pp. 303-326.

Teorell, Jan & Svensson, Torsten. (2007). *Att fråga och att svara: Samhällsvetenskaplig metod*. Stockholm. Liber.