



## Självständigt arbete (15 hp)

<b>Författare</b>		<b>Program/Kurs</b>
Kn Elena Fredriksson		Uppdragsutbildning
<b>Handledare</b>		
Docent Peter Haldén		<b>Antal ord: 11979</b>
	<b>Beteckning</b>	<b>Kurskod</b>
		1OP303
<b>KVINNAN OCH KARRIÄREN – EN KVANTITATIV STUDIE I KVINNORS KARRIÄRMÖJLIGHETER I FÖRSVARSMAKTEN</b>		
<b><u>ABSTRACT:</u></b>		
<p>Women in the Armed Forces all over the world are in minority in general. In the Swedish Armed Forces only 7% of the officers are female and for every hierarchal step the percentage decreases. The aim of this study is to increase the knowledge of genderrelations in maledominated organizations where a pressure exists to change these relations. The study focuses on how these relations influence women´s oppertunitys in making a career.</p>		
<p>The study is conducted through a survey where women and men are asked questions designed after Joan Acker´s theory of “Doing gender” and Rosabeth Moss Kanter´s theory of empowerment.</p>		
<p>The result of this study shows that women and men choose to make a career for mostly the same reasons but have different opinions of the possibilities for men and women. According to Kanter´s theory of empowerment this can be explained by the social networks that men have but women are excluded from. Also the opinions of equal presuppositions diverse between men and women and through the lens of Acker´s theory of gendered organizations this is due to the day-to-day practices where women are deviant from the male norm and also from being absent from work when having children.</p>		
<b><u>Nyckelord:</u></b>		
Genusvetenskap, genus, Försvarsmakten, karriär, kvinnor, Acker, Kanter		

## Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING.....</b>	<b>4</b>
1.1 Problemformulering .....	4
1.2 Frågeställning och syfte .....	6
1.3 Avgränsningar .....	7
1.4 Material och källkritik .....	8
1.5 Tidigare forskning .....	8
1.6 Disposition.....	11
1.7 Centrala begrepp och definitioner.....	12
<b>2. TEORI.....</b>	<b>14</b>
2.1 "Doing gender" .....	14
2.1.1 Praktiker som skapar könsuppdelning.....	14
2.2.2 Symboler .....	14
2.2.3 Samspel.....	15
2.2.4 Könsidentitet.....	15
2.3 Moss Kanterers teori om makt-möjlighetsstruktur .....	15
2.3.1 Maktstruktur .....	16
2.3.2 Möjlighetsstruktur .....	16
2.3.3 Könsstruktur .....	16
2.4 Motiv till val av teorier och operationalisering.....	17
<b>3. METOD.....</b>	<b>18</b>
3.1 Metoddiskussion .....	18
3.2 Etiska överväganden.....	19
<b>4. ANALYS .....</b>	<b>20</b>
4.1 Praktiker som skapar könsuppdelning.....	20
4.1.1 Analys .....	22
4.2 Symboler .....	24
4.2.1 Analys .....	25
4.3 Samspel.....	27
4.3.1 Analys .....	30
4.4 Könsidentitet.....	33
4.4.1 Analys .....	34
<b>5. AVSLUTNING .....</b>	<b>36</b>
Betydelse för den militära professionen .....	37
Framtida forskning.....	37
<b>LITTERATUR OCH REFERENSFÖRTECKNING .....</b>	<b>39</b>
<b>LITTERATUR .....</b>	<b>39</b>
Rapporter, andra källor.....	40
Elektroniska källor .....	41
<b>BILAGA 1. FRÅGEFORMULÄR.....</b>	<b>42</b>

## Figurförteckning

<i>FIGUR 1</i> .....	20
<i>FIGUR 2</i> .....	21
<i>FIGUR 3</i> .....	21
<i>FIGUR 4</i> .....	22
<i>FIGUR 5</i> .....	24
<i>FIGUR 6</i> .....	25
<i>FIGUR 7</i> .....	25
<i>FIGUR 8</i> .....	28
<i>FIGUR 9</i> .....	28
<i>FIGUR 10</i> .....	29
<i>FIGUR 11</i> .....	29
<i>FIGUR 12</i> .....	30
<i>FIGUR 13</i> .....	30
<i>FIGUR 14</i> .....	34

## Tabellförteckning

<i>TABELL 1. TJÄNSTEGRADER FÖR OFFICERARE</i> .....	12
<i>TABELL 2. SKOLSTEG I KATEGORIN OF</i> .....	13
<i>TABELL 3. FÖRDELNING KVINNOR/ MÅN I KATEGORIN OF 20161231</i> .....	34

## 1. Inledning

### 1.1 Problemformulering

Sverige är världens fjärde mest jämställda land.<sup>1</sup> Trots det är Försvarsmakten nu som förr en mansdominerad organisation där andelen anställda kvinnor totalt uppgår till 17% varav andelen kvinnor som är officerare är betydligt lägre (7%).<sup>2</sup> I en jämförelse med andra länders Försvarsmakter kan man konstatera att Sverige ligger långt efter, där t ex Kanada har en officerskår som består av drygt 17% kvinnor.<sup>3</sup> Jämförelser med andra europeiska länder visar att Frankrike, Norge och Storbritannien har mellan 10-20% kvinnor.<sup>4</sup>

Syftet med den här undersökningen är inte att argumentera för varför det krävs fler kvinnor i militära organisationer men för att förstå helheten bör det ändå belysas. Behovet av fler kvinnor i militära organisationer kan ses ur två perspektiv, jämställdhet och effektivitet. Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Militär maktutövning är en del av en stats samlade maktutövning.<sup>5</sup> Är ett samhälle jämställt borde således kvinnor ha ett lika stort inflytande som män i denna maktutövning. Vidare, ur effektivitetsperspektivet, en organisation med jämn könsfördelning är mer effektiv och skapar högre lönsamhet.<sup>6</sup> Att översätta lönsamhet till en militär organisation är inte helt självklart eftersom drivkraften inte ligger i ekonomisk vinning även om ekonomin är en avgörande faktor med hänsyn till de medel som finns tillgängliga. Det finns dock forskning som visar att även militära organisationer gynnas av en mer jämn könsfördelning, att de erhåller en

---

<sup>1</sup> World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2016*. Hämtad 20170505 från: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings>

<sup>2</sup> Försvarsmakten, *Årsredovisning 2016, Bilaga 1 Personalberättelsen s4*.

<sup>3</sup> National Defence and the Canadian Armed Forces, *Women in the Canadian Armed Forces 20160308*. Hämtad 20170508 från:

<http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=women-in-the-canadian-armed-forces/ildcias0>

<sup>4</sup> För andelen kvinnor i franska försvaret se: Ministère de la Défense, *Les femmes dans la Défense*. Hämtad 20170510 från:

<http://www.defense.gouv.fr/web-documentaire/les-femmes-dans-la-defense/>, norska försvaret se Norska Försvarsmakten, *Norska försvarets årsrapport 2016, personal*. Hämtad 20170510 från:

<https://forsvaret.no/aarsrapport/statistikk/personell>, Storbritannien se UK Ministry of Defence, *Quarterly Personnel Report*. Hämtad 20170510 från: <https://www.gov.uk/government/statistics/uk-armed-forces-quarterly-personnel-report-2015>, s25.

<sup>5</sup> J Widén, J Ångström (2004), *Militärteorins grundens* 278

<sup>6</sup> GV Krishnan, LM. Parsons (2008), *Getting to the Bottom Line: An Exploration of Gender and Earnings Quality*, *Journal of Business Ethics*, Vol. 78, No. 1/2, s74.

högre grad av operativ effekt och interoperabilitet.<sup>7</sup> Vidare forskning visar också att det finns ett samband mellan varaktig fred efter en konflikt och ett högt kvinnligt deltagande före, under och efter fredsprocessen.<sup>8</sup>

Frågan om andelen kvinnor i militära organisationer är också en personalförsörjningsfråga. Att rekrytera både kvinnor och män innebär en dubbelt så stor rekryteringsbas vilket i sin tur medger bättre möjligheter att hitta den bästa personen att utföra ett specifikt arbete. Således är frågorna om jämställdhet, operativ effekt och personalförsörjning intimt sammankopplade.

Personalförsörjningen kan delas in i två faser, att rekrytera och behålla. I de flesta länder i världen idag är det inte obligatoriskt för kvinnor att tjänstgöra i militära organisationer, kvinnors deltagande bygger på frivillighet. Benedicte Beccer Brandevold har i sin doktorsavhandling studerat rekrytering av kvinnor till militära organisationer och hur man ska få dem att stanna.<sup>9</sup> I studien jämförs Norge, Sverige och Kanada och det konstateras att avgörande faktorer för en framgångsrik rekrytering är att både män och kvinnor söker på lika villkor, att den militära organisationen framstår som en attraktiv arbetsgivare i samhället och att tiden är av betydelse, ju längre en nation försökt rekrytera kvinnor desto bättre går rekryteringen. För att öka andelen kvinnor och få dem att stanna krävs ett långsiktigt perspektiv och allvarligt åtagande från både politiker och militära ledare.

För att få kvinnor att stanna kvar i militära organisationer utgör kvinnor en större utmaning än män då kvinnor generellt har en högre avgångsprocent än män. Orsakerna till detta är flera men Holly Yeager sammanfattar i sin artikel ”*Soldiering ahead*” de huvudsakliga orsakerna till detta. Den tid som tillbringas borta från familjen och små karriärmöjligheter gör att kvinnor i större utsträckning än män väljer att sluta.<sup>10</sup> Avseende karriärmöjligheter är det en trend att kvinnor har sämre karriärmöjligheter än män men orsakerna till detta kan inte sägas vara generella för alla militära organisationer. Kvinnors tillträde till olika befattningar skiljer sig mellan olika länder där vissa länder tillåter kvinnor på alla befattningar och andra inte. Det visar sig ha betydelse för kvinnans möjligheter att göra karriär, vilket görs gällande i förut nämnda artikel. Där kvinnor inte tillåts inneha stridande befattningar är även karriärmöjligheterna sämre då det finns färre karriärbefattningar inom de icke-stridande enheterna. För att

---

<sup>7</sup> För militär effektivitet hänvisas till Robert Egnell (2014), *Gender, military effectiveness, and organizational change*, s23-24. Avseende interoperabilitet hänvisas till S Garcia (1999), *Military Women in the NATO Armed Forces*, Minerva, Pasadena Vol 17 No.2 s23.

<sup>8</sup> T Paffenholz, m fl (2016), *Making Women Count - Not Just Counting Women: Assessing Women's Inclusion and Influence on Peace Negotiations*, Geneva: Inclusive Peace and Transition Initiative (The Graduate Institute of International and Development Studies) and UN Women, s55.

<sup>9</sup> B Brandvold (2013) *Recruiting and retaining women in the armed forces – The cases of Canada, Sweden and Norway*, s81-83

<sup>10</sup> H Yeager(2007) *Soldiering ahead*, Current, nr 496, s22-23

få befordran till det högre chefsskiktet krävs dessutom ofta erfarenhet från strid.<sup>11</sup> I Sverige tillåts kvinnor på alla befattningar men möjligheterna för kvinnor att göra karriär är fortfarande sämre än männens.<sup>12</sup> Vad detta kan bero på syftar denna studie till att finna svar på genom att betrakta en mansdominerad organisation ur ett genusperspektiv. Begreppet genus förekommer i många olika sammanhang och kan då betyda olika saker. I den här studien avses genus stå för de normer, föreställningar, uttryck och egenskaper som samhället tillskriver det ”maskulina” och det ”feminina” till skillnad mot könstillhörighet som står för den biologiska uppdelningen mellan man och kvinna.

Joan Acker hävdar att organisationer kan ses som ”genuskodade” (gendered) där kön är en social konstruktion som ständigt görs om och där fokus ligger på hur en genuskodad uppdelning mellan manlig/kvinnligt och maskulint/feminint genomsyrar organisationen. En organisation kan ses som genuskodad om och när den styrs av ”maskulina” eller ”feminina” diskurser och det ”feminina” eller ”maskulina” utestängs, underordnas eller nedtonas.<sup>13</sup>

Rosabeth Moss Kanter å sin sida menar att könet som sådant inte har betydelse för könsskillnader på arbetsplatsen utan att könet är en social konstruktion som skapas och är ett resultat av hur vi agerar och förhåller oss till könsbaserade indelningar.<sup>14</sup>

Dessa två teorier kan tillsammans ge en möjlig förklaring till varför kvinnor inte avancerar i samma utsträckning som män genom att med Ackers teori belysa eventuell könssegregering inom organisationen och med Kanters teori förstå könsskillnader och definiera vilken position en individ har i förhållande till att avancera, maktfördelning och könsstruktur.

Den här studien tar avstamp i dessa två teorier som en möjlig förklaring till varför kvinnor inte avancerar inom militära organisationer i samma utsträckning som män och kommer att omfatta karriärmöjligheter för kvinnor i den svenska försvarsmakten. Undersökningen genomförs i form av en enkätundersökning som riktar sig till kvinnliga såväl som manliga officerare.

## 1.2 Frågeställning och syfte

Det överordnade syftet med denna undersökning är att med ett nytt empiriskt underlag öka kunskapen om genusrelationer i mansdominerade organisationer där det föreligger ett starkt tryck att förändra dessa relationer. Hur genusrelationerna påverkar kvinnans möjlighet att avancera inom organisationen kommer uppmärksammas särskilt. I det fall som undersöks,

---

<sup>11</sup> H Yeager(2007),*Soldiering ahead* Current, nr 496, s22-23

<sup>12</sup> Försvarsmakten (2013) *Slutrapport, Chefer och jämställdhet* Beyond Research, s56

<sup>13</sup> J Acker, *The gender regime of Swedish banks* (2006) Scand. J. Mgmt. 22 s196-197

<sup>14</sup> R M Kanter (1976) *The Impact of Hierarchical Structures on the Work Behavior of Women and Men* Social Problems 23(4), s415-416

den svenska försvarsmakten, finns ett sådant tryck.<sup>15</sup> Försvarsmakten har tydligt uttryckt sin vilja att ha fler kvinnliga officerare i målsättning med personalförsörjning men det konstateras i Försvarsmaktens årsredovisning 2016 att andelen kvinnor på högre nivå fortfarande är låg och att kvinnor har sämre förutsättningar än män att göra karriär inom Försvarsmakten.<sup>16</sup> Det råder en kraftig obalans i könsfördelningen i Försvarsmakten idag och obalansen blir större för varje steg uppåt i hierarkin.<sup>17</sup>

Detta föranleder en undersökning som kombinerar genusrelationer och karriärmöjligheter. Frågan om karriärmöjligheter kan ses ur två synvinklar, där den ena utgör faktiska möjligheter, såsom en karriärväg i form av utbildning, befattning i högre nivå och en organisation som tillåter individen att ta en plats där. Den andra synvinkeln behandlar vilka förutsättningar individen har att utnyttja karriärmöjligheterna med hänsyn till individens grundförutsättningar. Detta kan vara huruvida familjesituation medger att det är genomförbart att välja en karriär. För att ta reda på varför kvinnor inte avancerar i militära organisationer i samma utsträckning som män kommer följande forskningsfrågor att undersökas:

1. Vilka faktorer, utifrån Ackers teori om genuskodade organisationer, upplever den kvinnliga officeren som avgörande för att hon ska välja, eller inte välja, en fortsatt karriär i den svenska försvarsmakten?
2. Upplever kvinnor och män att de har samma möjlighet att göra karriär i den svenska försvarsmakten? Om inte, kan Kanters teori om makt-möjlighetsstruktur förklara varför?
3. Upplever kvinnor och män att de har samma förutsättningar att göra karriär i den svenska försvarsmakten? Om inte, hur förklarar en genuskodad uppdelning mellan manligt och kvinnligt detta?

### 1.3 Avgränsningar

Med hänsyn till den tid som är avsatt för den här studien kommer den att enbart omfatta kontinuerligt anställda officerare. Det innebär att reservofficerare, specialistofficerare eller civila tjänstemän inte kommer att behandlas. Detta då de har annorlunda karriärvägar och därför måste undersökas särskilt vilket omfattningen av den här studien inte medger.

---

<sup>15</sup> Försvarsmakten *Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014*, s6

<sup>16</sup> Försvarsmaktens målsättning om fler kvinnor framgår av *Försvarsmaktens styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014* s8. Att andelen kvinnor i FM fortfarande är för låg kan läsas i *Försvarsmaktens årsredovisning 2016*, s16. Att kvinnor har sämre förutsättningar än män att göra karriär i FM framgår av Försvarsmakten (2013) *Slutrapport, Chefer och jämställdhet*, Beyond Research, s56

<sup>17</sup> Försvarsmakten HKV LEDS PERS, *utdrag ur PRIO 2010-2016*

Skillnader mellan vapengrenar kommer ej heller att redovisas då antalet svar bedöms som för litet för att vara representativt men fanns med som en urvalsfråga i det fall antalet svar skulle bli mycket stort.

#### 1.4 Material och källkritik

Materialet som används för den här undersökningen bedöms utifrån kriterierna äkthet, oberoende, samtidighet och tendens.<sup>18</sup> Underlaget utgörs till del av FM-dokument som beskriver hur processer i Försvarmakten ska fungera och är en samtida källa. Huruvida de faktiskt efterlevs i alla stycken går inte att utläsa av det underlaget och används enbart för att beskriva hur processerna ska utföras.

En del består av utdrag ur PRIO avseende bemanning av befattningar OF1-9 i perioden 2010-2016. Bemanningsunderlaget omfattar en för kort period för att kunna ge några indikationer på några tendenser avseende karriärmöjligheter för kvinnor och används enbart för att ge en nulägesbeskrivning av könsfördelningen.

Slutligen, huvuddelen av underlaget utgörs av en enkätundersökning. Enkäten är utformad för att få svar gällande respondentens egna tankar och upplevelser.<sup>19</sup> Det är omöjligt att ha kontroll över att respondenten lämnar seriösa svar och det går inte att utesluta felaktigheter på grund av detta men då totalt 124 respondenter lämnat svar bedöms felmarginalen som liten.<sup>20</sup>

#### 1.5 Tidigare forskning

Forskning om genusrelationer är en del av genusvetenskapen. Fokus inom genusvetenskapen ligger på att analysera och kartlägga vilken roll kön och genus har i samhället. Genusvetenskap började i slutet av 1800-talet som en utveckling av feminismen och är i grunden tvärvetenskaplig och förgrenas ut i många discipliner. Detta gör att området är enormt stort.<sup>21</sup>

Kvinnor som tjänstgör i försvarsverksamhet är inte ett nytt fenomen men har genomförts stegvis. Trots det hävdar Anthony King att den fullständiga integreringen av kvinnor i väpnade styrkor är av avgörande betydelse för såväl den militära organisationen som för genderrelationer i allmänhet.<sup>22</sup> I sin forskning avhandlar han även problematiken kring kvinnors inträde i de väpnade styrkorna där en debatt har förts huruvida kvinnor överhuvudtaget ska tillåtas vara soldater eller inte och vilka effekter kvinnans närvaro kan tänkas få för stridens utförande. Debatten har fått stort utrymme i amerikanska tidskrifter med anledning av den nya lag

---

<sup>18</sup> P Esaiasson, m fl (2012) *Metodpraktikan, konsten att studera samhälle, individ och marknad* s278-287

<sup>19</sup> Ibid, s228

<sup>20</sup> Ibid, s235

<sup>21</sup> För vidare fördjupning i ämnet hänvisas till V Robinson, D Richardson (2015) *Introducing Gender & Women's Studies*

<sup>22</sup> A King (2016) *Woman warriors: Female accession to Ground Combat* Armed forces & Society. 41(2) s380



som trädde i kraft 2016 där kvinnor tillåts tjänstgöra även på vad man kallar ”stridande befattningar”.<sup>23</sup>

I Sverige har debatten förts på ett liknande sätt men i ett annat tidsperspektiv och med olika utgångspunkt över tid. I Fia Sundevalls bok, *Det sista manliga yrkesmonopolet*, framgår det att under mitten 1960-talet väcktes den politiska debatten om kvinnors tillträde till militära befattningar på allvar. Även Försvarmakten och då Flygvapnet i synnerhet hade önskemål om att rekrytera kvinnor till militärt arbete.<sup>24</sup> Varför det förhöll sig så menar Sundevall kan bero på att samtidigt som Flygvapnet hade en hög andel fast anställd personal så hade många av de befattningar som återfanns i deras organisation motsvarigheter i det civila samhället som således inte förknippades med direkt stridande uppgifter.<sup>25</sup> Det var i första hand bemaningsproblematiken som drev Försvarmakten till att vilja anställa kvinnor men under 1970-talet övergick frågan även till att omfatta jämställdhet. Då handlade diskussionen om huruvida kvinnor kunde och skulle tillåtas utföra stridande uppgifter. Med anledning av detta tillsattes en utredning i Sverige för att redogöra för om det finns anledning till att utestänga kvinnor från militära yrken med hänsyn till fysiologiska eller psykologiska skäl.<sup>26</sup> Forskning tillsammans med opinionsundersökningar slog fast att det inte fanns acceptabla skäl att utestänga kvinnor från militärt arbete. Unikt för Sverige är att man 1978 fattade beslut om att alla befattningar inom Försvarmakten skulle betraktas som stridande befattningar då alla som ingår i en stridande parts styrkor är kombattanter vilket innebär att motståndaren har rätt att bruka våld mot dem.<sup>27</sup>

Hur implementeringen av kvinnor och genderperspektivet i Försvarmakten fungerat har studerats vid ett flertal tillfällen. Viktigt här är att skilja på kvinnor och genderperspektiv, där genderperspektivet behandlar både män och kvinnor och är ett synsätt som omfattar såväl det dagliga arbetet som den militära effekten i operationer.

Lena Pettersson m fl har i sin artikel ” *Changing Gender Relations: Woman Officers’ Experiences in the Swedish Armed Forces* ” beskrivit att de kvinnliga officerarnas inträde i Försvarmakten både har förändrat och förstärkt traditionella uppfattningar om könsskillnader

---

<sup>23</sup> C Pellerin (2015) *Carter opens all military occupations, positions to women*. Hämtad 20170608 från: <https://www.defense.gov/News/Article/Article/632536/carter-opens-all-military-occupations-positions-to-women/>

<sup>24</sup> F Sundevall (2011) , *Det sista manliga yrkesmonopolet*, s122-126

<sup>25</sup> Ibid s132-135

<sup>26</sup> Ibid s161-162

<sup>27</sup> Ibid s164

och på vilket sätt kvinnorna hanterat detta.<sup>28</sup> Ur kvinnans perspektiv går det att utläsa två strategier att lyckas där kvinnan inledningsvis (som ung och tidigt i karriären), förhåller sig till ett individuellt perspektiv och anpassar sig efter rådande förutsättningar, strävar efter att bli accepterad ”som en av killarna” för att sedan anamma ett mer strukturellt perspektiv då hon blivit äldre, fått en högre grad och kan ifrågasätta gällande norm.

Även det manliga perspektivet på kvinnornas inträde i Försvarsmakten har undersökts där resultatet visar att det finns ett samband mellan mäns ålder, grad, utbildning och hur ofta de möter kvinnor i sin dagliga verksamhet och deras uppfattning om kvinnor i militärt yrke. Överlag finns det en positiv inställning till kvinnor men unga, välutbildade män i höga befattningar var de som var mest positiva.<sup>29</sup>

Robert Egnell angriper implementeringen av genderperspektivet ur en annan synvinkel, där han i sin forskning utgår ifrån vad som bör driva integreringen av kvinnor i militärt arbete.<sup>30</sup> Han ställer frågan om implementeringen av kvinnor är ”det rätta” eller ”det smarta” att göra. Han menar att det visserligen är ”det rätta” men att tyngdpunkten bör ligga i ”det smarta” då organisationer med en mer jämn könsfördelning är effektivare. Det talar för att med en organisation som har begränsade personalresurser bör sträva efter att maximera effekten av den personal som faktiskt finns att tillgå. Vidare hävdar han att en organisation som strävar efter att integrera jämställdhetsperspektivet för att nå högre operativ förmåga har bättre möjligheter att lyckas med det än om drivet till förändringen syftar till att enbart ta hänsyn till kvinnor och mäns lika värde.

Internationellt har forskning om kvinnors karriärmöjligheter inom försvarsverksamhet bedrivits. Adrienn Evertson och Amy Nesbitt konstaterar att kvinnor i den amerikanska försvarsmakten har sämre karriärmöjligheter än män.<sup>31</sup> De menar att den huvudsakliga orsaken till detta är svårigheterna att kombinera karriär och familj men också att kvinnor behöver anstränga sig betydligt hårdare än sina manliga kollegor för att få sin prestation värderad, att en kvinnas misslyckande påverkar andra kvinnors möjligheter att lyckas och att det saknas kvinnliga förebilder.

---

<sup>28</sup> L Pettersson, A Persson, A W. Berggren (2008) *Changing Gender Relations: Woman Officers' s Experiences in the Swedish Armed Forces*, Economic and Industrial Democracy. 29(2) s194-195

<sup>29</sup> S Ivarsson A, X. Estrada, A W. Berggren (2005) *Understanding Men' s Attitudes Toward Women in the Armed Forces* Military Psychology 17(4), s271-272

<sup>30</sup> R Egnell (2016) *Gender Perspectives and Military Effectiveness Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security*, Prism 1(6) s73-89

<sup>31</sup> A Evertson, A Nesbitt (2004) *The glass ceiling effect and its impact on mid-level female officer career progression in the United States Marines Corps and Air Force* Monterey, CA: Naval Postgraduate School, s124-125

Inom bankväsendet har Sophie Linghag studerat kvinnors möjlighet till chefsutveckling och i hennes doktorsavhandling *”Från medarbetare till chef”* framgår det att kvinnor har sämre chanser än män att göra karriär.<sup>32</sup> Detta trots att kvinnor och män har samma möjligheter att göra detta men att det finns skillnader i:

*”hur kvinnor och män som chefskandidater tillskrivs potential och ser på möjligheter att göra karriär”*<sup>33</sup>

Detta innebär att olika chefspositioner har könsmärkts och försvårar de faktiska möjligheterna för kvinnor att göra karriär. Linghag menar att arbetet med förändring och kravet med ökad jämställdhetsintegrering förutsätter en medvetenhet om hur kön är integrerat i det dagliga arbetet, jämställdheten, chefsförsörjning och karriär samt hur dessa faktorer påverkar varandra.<sup>34</sup>

Sammanfattningsvis är genusvetenskap ett tvärvetenskapligt ämne som har sina förgreningar i många discipliner. Forskning om kvinnor i försvarsverksamhet har behandlat hur det kom sig att kvinnor fick tillträde till militärt arbete, kvinnors förutsättningar att delta i militärt arbete, hur kvinnor behandlats i Försvarsmakten, hur den operativa effekten påverkas av en implementering av genderperspektivet och kvinnors karriärmöjligheter internationellt. Även i det svenska samhället har kvinnors karriärmöjligheter undersökts och illustrerat en köns-segregerad organisation med olika förutsättningar för respektive kön.

Den här studien ämnar att med ett nytt empiriskt underlag undersöka kvinnors möjligheter och förutsättningar att göra karriär i den svenska försvarsmakten.

## 1.6 Disposition

Arbetet börjar med en översikt av undersökningens omfattning och dess teoretiska ramverk för att skapa en förståelse så läsaren enklare kan ta till sig innehållet. Översikten leder fram till problemformuleringen. För att belysa den forskningslucka undersökningen syftar till att fylla redogörs den tidigare forskningen inom området.

I det andra kapitlet presenteras de teorier som används för att hitta en möjlig förklaring till problemet som ställs i det inledande kapitlet. De teorier som används är Joan Ackers teori om *”Doing gender”* och Kanters teori om makt-möjlighetsstruktur.

Det tredje kapitlet redogör för vald metod och belyser dess fördelar såväl som dess nackdelar. Här redogörs också för hur teorin appliceras på den valda metoden.

---

<sup>32</sup> S Linghag (2009) *Från medarbetare till chef, kön och makt i chefsförsörjning och karriär*, KTH, ISBN 978-91-7415-334-7, s195-212

<sup>33</sup> Ibid, s234

<sup>34</sup> Ibid, s237

I det fjärde kapitlet redovisas resultat och analys, uppdelat på fyra olika delar som motsvarar Ackers analysverktyg där fyra olika ingångar anges. Kanters teori om makt-möjlighetsstruktur fungerar som ett ramverk och återkommer i de olika ingångarna.

Det avslutande kapitlet sammanfattar vad resultaten visar och svarar på de forskningsfrågor som ställts i problemformuleringen.

### 1.7 Centrala begrepp och definitioner

Den här studien omfattar kontinuerligt anställda officerare, de benämns OF. I tabellen nedan beskrivs de olika hierarkiska stegen i nämnda kategori och med högre chefsbefattningar avses OF4-9.

Tabell 1. Tjänstegrader för officerare <sup>35</sup>

Befattningsnivå	Tjänstegrader i flottan	Tjänstegrader i armén, flygvapnet, amfibiekåren och hemvärnet
OF 9	Amiral	General
OF 8	Viceamiral	Generallöjtnant
OF 7	Konteramiral	Generalmajor
OF 6	Flottiljamiral	Brigadgeneral
OF 5	Kommendör av första graden	Överste av första graden
OF 5	Kommendör	Överste
OF 4	Kommendörkapten	Överstelöjtnant
OF 3	Örlogskapten	Major
OF 2	Kapten	Kapten
OF 1	Löjtnant Fänrik	Löjtnant Fänrik

I denna studie används begreppet ”karriär” och med det avses befordran, vilket innebär att en individ ges en högre tjänstegrad. Förutsättningen för att kunna bli befördrad är att individen placeras på en fast befattning i högre befattningsnivå och att denne uppfyller befattningens kravprofil. <sup>36</sup>

För att uppfylla befattningens kravprofil måste ett antal skolsteg gås igenom vilka beskrivs nedan i syfte att belysa hur lång tid varje skolsteg tar (beskrivningen utgår från att skolsteg 1, Officersprogrammet, är genomfört). De skolsteg som beskrivs utgår från det skolsystem som gäller i skrivande stund.

<sup>35</sup> Försvarsmakten (2014) *FM PersI*, s14

<sup>36</sup> Försvarsmakten (2014) *FM PersI*, s24-25

Tabell 2. Skolsteg i kategorin OF

Nivå	Utbildning	Tid	Kommentar
OF 2	OF-2 utbildning	Varierande beroende på vilken befattning och vilka förkunskaper individen har men omfattar minst en termin. <sup>37</sup>	Övergångsutbildning för officerare utan akademisk utbildning, kommer på sikt att avvecklas.
OF 3	Taktisk stabskurs  Stabsutbildning	Genomförs på två skilda terminer avpassade för individens/ befattningens behov. <sup>38</sup>  Omfattar två på varandra följande terminer. <sup>39</sup>	För personal med särskild kompetens som till exempel meteorologer och läkare mm.  Övergångsutbildning för officerare utan akademisk utbildning och kommer avvecklas på sikt.
OF 4	Högre officersutbildning	Utbildningen omfattar fyra på varandra följande terminer. <sup>40</sup>	Kategorin OF 4 och uppåt bemanningsplaneras av FM Chefsutvecklingsenhet, dvs att FM CUE beslutar om placering av individen..
OF 5-9	Finns ej		Utnämning till OF 5 och högre sker genom befordran utan föregående skolsteg, där en förutsättning är att individen tillhör chefsurvalsgruppen <sup>41</sup>

För att bli antagen till någon av ovanstående utbildningar genomförs en antagningsprocess där individen först skickar in en ansökan till sitt förband. Förbandet bereder och rangordnar ansökningarna där personal som redan har en befattning i högre OF-kategori prioriteras. Vidare urval tar hänsyn till förmåga i innehavd befattning, prognos mot närmast högre befattning och potential mot högre befattningar. Föreligger likvärdiga kvalifikationer finns ett antal ytterligare kriterier för urval där positiv särbehandling av underrepresenterat kön ska tillämpas i första hand.<sup>42</sup> Förbandens beredning sker genom personalförsörjningsnämnden (PFN) som regleras i Försvarmaktens Personalinstruktion. Därefter skickar förbandet in sin rangordning till Försvarmaktens HR-Centrum som gör en slutgiltig bedömning och tilldelar förbanden platser till nivåhöjande utbildning.<sup>43</sup>

<sup>37</sup> Försvarmakten (2015) *Anvisningar för ansökan till utbildning mot befattning i nivå OF2 2016, OF2U*, s2-3

<sup>38</sup> Försvarmakten (2014) *Särskilda bestämmelser för Taktisk stabskurs (TSK)*, s1

<sup>39</sup> Försvarmakten (2014) *Instruktion för ansökan, urval och antagning till Försvarmaktens sammanhållna utbildningar*, s2

<sup>40</sup> *Ibid* s2-3

<sup>41</sup> Försvarmakten, *Instruktion för urval till chefsurvalsgrupp 2017 FM2016-21842:1*, s2-3

<sup>42</sup> Försvarmakten (2014) *Instruktion för ansökan, urval och antagning till Försvarmaktens sammanhållna utbildningar*, s5

<sup>43</sup> Försvarmakten (2014) *FM PersI*, s42-45

## 2. Teori

### 2.1 "Doing gender"

Joan Acker menar att organisationer kan ses som "genuskodade" (gendered), att organisatoriska processer och rutiner systematiskt återskapar djupgående könsstrukturer och att kön är en social konstruktion som ständigt görs om.<sup>44</sup> Fokus ligger på hur en genuskodad uppdelning mellan manligt/ kvinnligt och maskulint/ feminint genomsyrar organisationen. En organisation kan uppfattas som genuskodad om och när den styrs av "maskulina" eller "feminina" diskurser och det "feminina" eller "maskulina" utestängs, underordnas eller nedtonas.

För att beskriva hur vissa könsstrukturer framträder och återskapas eller förändras kan man identifiera att antal olika ingångar (points of entry) till könsprocessen i en organisation. En ingång är ett analysverktyg in i de pågående processer och interaktioner som utgör organisationslivet. Acker har identifierat fyra ingångar, praktiker som skapar könsuppdelning, symboler, samspel och könsidentitet.<sup>45</sup>

#### 2.1.1 Praktiker som skapar könsuppdelning

En första ingång handlar om de vanliga (från dag till dag) rutinerna och besluten som kan segrera, kontrollera och skapa könsuppdelningar, även fast dessa rutiner och beslut syftar till att utföra de uppgifter organisationen är ställd att utföra.<sup>46</sup> Det händer att detta görs medvetet men ofta är det ett helt omedvetet resultat som förstärker könssegregeringen. Dessa praktiker kan t ex vara lönesättning, ansvars- och uppgiftsfördelning eller olika maktstrukturer som gör att män och kvinnor skiljs åt och på det viset skapas strukturella mönster inom organisationen.

#### 2.2.2 Symboler

En andra ingång handlar om hur bilder, symboler, ideologier och former av förståelse ger legitimitet till könsuppdelning. Sådana symboler och förståelseformer är en del av organisationskulturen och kan både ge stöd åt eller motsäga rådande könsuppdelning.<sup>47</sup> Detta kan t ex vara genom språk och bilder som är menade att förmedla organisationens värderingar. Det är inte den numerära könsfördelningen som är det centrala utan könssymbolism. Vilket jobb som helst kan ses som maskulint/feminint beroende på vad man väljer att betona. Det finns historiska exempel på hur olika yrken kan pendla mellan maskulin och feminin kodning, t ex tand-

---

<sup>44</sup> J Acker (2006) *The gender regime of Swedish banks*, Scand. J. Mgmt. 22 s196-197

<sup>45</sup> Ibid, s196

<sup>46</sup> Ibid, s196

<sup>47</sup> Ibid, s196

läkaryrket som från början var ett mansdominerat arbete men idag är ett yrke som innehas av fler kvinnor än män.<sup>48</sup>

### 2.2.3 Samspel

En tredje ingång handlar om samspelet mellan människor. Samspelet utgörs av det dagliga arbetet i organisationen, där könsuppdelningen uttalat eller outtalat, styr deltagarna.<sup>49</sup> Denna process befäster förhållandena mellan över- och underordnade och talar om vem eller vilka som inkluderas eller exkluderas inom organisationen.

### 2.2.4 Könsidentitet

Den fjärde ingången handlar om att skapa en identitet för sig själv som en professionell utövare inom sin egen organisation, samtidigt som man är representativ för sitt kön.<sup>50</sup> Det finns inget typiskt manligt eller kvinnligt beteende i alla situationer men generellt finns det uppenbara och/ eller mindre synliga könsskillnader. Könsidentiteterna konstrueras utifrån individernas kunskap och förståelse av genus i organisationen. Acker menar att den som misslyckas med att passa in i rätt könsidentitet kan få stora svårigheter i att lyckas inom organisationen.

## 2.3 Moss Kanter teori om makt-möjlighetsstruktur

Rosabeth Moss Kanter menar att könet inte har betydelse för könsskillnader på arbetsplatsen utan att könet är en social konstruktion som skapas och är ett resultat av hur vi agerar och förhåller oss till könsbaserade indelningar. För att kunna förstå könsskillnader, hur de uppkommer och vilka effekter de får, måste organisationer betraktas som en helhet, som ett komplext system som definierar vilken position en individ har i förhållande till möjligheter att avancera, maktfördelning och hur könsstrukturen (fördelning kvinnor/ män) ser ut inom organisationen.<sup>51</sup>

För att analysera effekterna av ett hierarkiskt system ur ett könsperspektiv använder Kanter tre variabler, möjlighetsstruktur, maktstruktur och könsstruktur för att undersöka vad som påverkar de anställdas beteende inom en organisation. Detta kan användas som förklaringsmodell till könsrelaterade problem och ses som en grund till kvinnans sämre situation gällande karriärmöjligheter i en mansdominerad organisation.

---

<sup>48</sup> Sveriges tandläkarförbund (2015) *Tandläkarsiffror*, s5

<sup>49</sup> Ibid, s197

<sup>50</sup> Ibid, s197

<sup>51</sup> Rosabeth Moss Kanter (1976) *The Impact of Hierarchical Structures on the Work Behavior of Women and Men*, Social Problems 23(4), s415

### 2.3.1 Maktstruktur

Maktstrukturen definierar vilket inflytande en individ har för att påverka uppåt i hierarkin och handlar i grunden om vilken kapacitet en person har att tillsätta resurser för att kunna uppnå sina mål.<sup>52</sup> Makt inom organisationen genereras från 1) god kontakt med andra makthavare i hierarkin, 2) fördelaktig placering i befattning, dvs en befattning som medger karriärmöjligheter. I en mansdominerad organisation menar Kanter att även om en kvinna har en maktposition kommer hon att ha mindre makt än en man på grund av sin sällsynthet i egenskap av kvinna och att hon därmed saknar bundsförvanter. Detta kan leda till en försvårad situation att utöva ledarskap, att hennes underlydande är mindre nöjda med hennes insatser och att de skulle föredra en man som chef, oavsett hennes kompetens.

### 2.3.2 Möjlighetsstruktur

Möjlighetsstrukturen kan definieras som möjligheter till avancemang i hierarkin, hur många karriärsteg som följer med en viss befattning, möjligheter att utvecklas och möjligheterna till förmåner och belöningar.<sup>53</sup> I denna variabel kan man urskilja två kategorier av individer, de med stora möjligheter och de med små. Individer med små möjligheter saknar ambitioner att avancera och ser därför till att slippa ansvar eller undviker att skapa inflytande i organisationen. Dessa individer kännetecknas av lågt självförtroende, en underskattning av sin egen kompetens och att de värderar det sociala samspelet med sina kollegor högt. De har sina drivkrafter utanför arbetet, t ex i familjen, kärleken eller fritidssysselsättningar.

Individer med stora möjligheter har tvärtom höga ambitioner, stort självförtroende och har en tendens att övervärdera sin egen kompetens. De lägger stor vikt vid sitt arbete och är ofta engagerade i organisationen. Dessa individer kännetecknas av att de är tävlingsinriktade och strävar uppåt i hierarkin då de attraheras av makt. Kanter menar att individer med stora möjligheter förknippas med män medan individer med små möjligheter förknippas med kvinnor och att den kategori man identifierar sig med skapar olika förutsättningar i yrkeslivet då individen agerar på olika sätt.

### 2.3.3 Könstruktur

Könstrukturen beskriver hur många av varje kön som finns representerade i en organisation.<sup>54</sup> Strukturen beskrivs genom att använda begreppet *symbol* (token) för att skildra hur en minoritet i en organisation behandlas. Den eller de som uppfattas som symbol anses vara re-

---

<sup>52</sup> Ibid, s424

<sup>53</sup> Ibid, s416-417

<sup>54</sup> Rosabeth Moss Kanter (1977) *Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women*, American Journal of Sociology, Vol. 82, No. 5), s965-970



presentant för sin kategori istället för en individ och leder till en utökad press på individen att förhålla sig till de referensramar kring vad som anses vara manligt och kvinnligt. Att vara en symbol innebär att den individen inte behöver anstränga sig för att få sin närvaro uppmärksammas men måste arbeta desto hårdare för att få sin prestation värderad. Denna synlighet leder också till ett hårdare tryck att inte begå misstag då det leder till större, och oönskad, uppmärksamhet. Som kvinna i en mansdominerad organisation kan detta leda till frågan om att ”tillföra ett kvinnligt perspektiv” i en fråga och att om en kvinna gör ett misstag då applicera det på hela gruppen kvinnor. Har hon däremot har framgång ses det som ett undantag.

#### 2.4 Motiv till val av teorier och operationalisering

Sammanfattningsvis anser jag att Ackers teori om hur kön görs i organisationer tillsammans med Kanters teori om makt-möjlighetsstruktur erbjuder en möjlig förklaring till varför kvinnor i mansdominerade organisationer i allmänhet och Försvarmakten i synnerhet har svårare än män att klättra i hierarkin. Detta då de tillsammans belyser den situation en kvinna kan uppleva i en mansdominerad organisation genom att påvisa att genusrelationer är något som kontinuerligt återskapas inom organisationer och att denna återskapning medför att de mönster som beskrivs i makt-möjlighetsmodellen kan uppstå.

Teorierna utgör tillsammans grunden för hur undersökningen har genomförts genom att frågorna i enkätundersökningen utformas i fyra olika områden som representerar Ackers fyra ingångar och Kanters teori fungerar som ett ramverk kring dessa och återfinns i alla ingångarna.

Kanters teori om makt-möjlighetsstruktur kan kritiserats för att inte längre vara gällande då den presenterades för första gången redan på sjuttioalet. Den kritiken kan dock tillbakavisas då teorin testats vid ett flertal tillfällen där den fått stöd för sin validitet.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> HKS Lashinger mfl (1997) *Empowerment and Staff Nurse Decision Involvement in Nursing Work Environments: Testing Kanter's Theory of Structural Power in Organizations*, Research in Nursing & Health, Vol 20, s350

Sienna Caspar, Norm O'Rourke (2008) *The Influence of Care Provider Access to Structural Empowerment on Individualized Care in Long-Term-Care Facilities*, Journal of Gerontology: SOCIAL SCIENCES, Vol 63B, No 4, s262

### 3. Metod

#### 3.1 Metoddiskussion

För att svara på forskningsfrågan har en kvantitativ metod valts vilket innebär att jag utgått från Ackers teori om att kön görs i organisationer tillsammans med Kanters teori om makt-möjlighetsstruktur för att sedan se på vilket sätt dessa teorier går att applicera på det empiriska underlaget. Det empiriska underlaget utgörs av enkätundersökningen som riktar sig till kvinnor såväl som män.

Enkäten har utformats med utgångspunkt i Ackers teori om att kön görs i organisationer och Kanters teori om makt-möjlighetsstrukturer, i syfte att få respondenternas syn på sin egen arbetssituation och karriärmöjligheter.<sup>56</sup>

Enkäten är uppdelad i ett antal delmoment. I det första delmomentet får respondenten besvara frågor om sig själv i syfte att klargöra dennes grundförutsättningar. I de andra får respondenten besvara frågor om att vara förälder (om denne har barn), om sin arbetssituation och om att vara kvinna i Försvarsmakten. Samtliga frågor besvaras av både kvinnor och män.

För att undvika att rikta svaren åt något håll har jag valt att ha så öppna frågor som möjligt, det medger även att respondenten kan utveckla sina svar och förtydliga vad denne menar. Innan publiceringen har en pilotundersökning genomförts med 3 kvinnor och 2 män, tillhörande den kategori undersökningen gäller. Syftet med pilotundersökning var att kontrollera att frågorna var begripliga, att frågorna och svarsalternativen kom i rätt ordning och lämna synpunkter på utformning och formalia.<sup>57</sup> Deltagarna i pilotundersökningen har inte ingått i den slutgiltiga undersökningen.

Det finns ett antal problem anknutna till enkätundersökningar där det första är svårigheten att uppnå anonymitet. Som kvinna i FM är det ofta ett problem då andelen kvinnor är så låg att det med hög sannolikhet går att sluta sig till vem som lämnat vilket svar. För att möta det problemet är frågorna utformade så att grundförutsättningar inte berör lägre nivå än vapengrenstillhörighet och åldersalternativen spänner över tio år. Trots det kan vissa individer fortfarande urskiljas men inga svar kommer att redovisas i detta arbete på ett sådant sätt att det går att utläsa vilken respondent som lämnat vilket svar.

De respondenter som svarat på enkäten är eller har varit anställda i kategorin OF i minst fem år och utgör en representativ grupp för att svara på frågor om upplevda karriärmöjligheter

---

<sup>56</sup> Enkäten i sin helhet återfinns i Bilaga1. Frågeformulär.

<sup>57</sup> P Esaiasson, M Gilljam, H Oscarsson, L Wängnerud (2012), *Metodpraktikan, konsten att studera samhälle, individ och marknad*, s244-249

i FM. Anledningen till urvalskriteriet anställning i minst fem år är kopplat till den tid det normalt att för en officer att få gå nivåhöjande utbildning och bli befördrad, där det med dagens system innebär fyra år väl genomförd tjänstgöring och därefter ett år nivåhöjande utbildning till kapten.<sup>58</sup>

För att nå ut till så många respondenter som möjligt och nå validitet i resultatet har metoden *snöbollsurval* använts.<sup>59</sup> Detta genom att publicera enkäten på Facebook i den slutna gruppen NOAK- Nätverket för Officerare och Anställda Kvinnor i Försvarsmakten och genom distribution via mail till studerande på FHS. De som genomfört enkäten har sedan skickat den vidare till andra inom den kategorin som eftersökts. Det innebär enkäten har varit öppen och alla som vill har kunnat lämna svar. Detta leder till ytterligare ett problem kopplat till metoden, det kan förekomma svar från personer som inte faller inom den efterfrågade kategorin men som svarar ändå. Den risken bedöms dock som låg och med hänsyn till att det empiriska underlaget består av totalt 124 svar är det sannolikt att även om någon eller några lämnat falska svar kommer det inte vara avgörande för resultatet.

Den här metoden kan ge svar på vilka de viktigaste upplevda orsakerna till varför kvinnor i mansdominerade organisationer i allmänhet och Försvarsmakten i synnerhet avancerar i samma utsträckning som män. Svagheter är att enkäten inte ger lika mycket utrymme till att följa upp svar för att få en djupare förståelse för varför respondenten svarar som den gör och att veta hur frågan uppfattas hos respondenten som vid en kvalitativ metod.

### 3.2 Etiska överväganden

När forskning bedrivs ska alltid god forskningssed tillämpas.<sup>60</sup> För att göra det ska ett antal krav uppfyllas.<sup>61</sup> Det första innebär att respondenten ska ha blivit informerad om studiens syfte och i vilken roll de deltar i studien, detta framgår i enkätens inledning. Vidare ska respondenten samtycka till att delta, vilket omhändertas i enkätens första fråga. I inledningen informeras respondenterna om hur uppgifterna de lämnar kommer att behandlas, att de endast kommer att användas i forskningssyfte men också att de kan komma att lämnas ut till andra forskare för att kunna kontrollera studiens validitet eller replikering av densamma. För att möta kravet av sekretess informeras respondenterna om att inga svar kommer att redovisas så att enskild persons svar kan komma att identifieras. Slutligen erbjuds alla respondenter möjligheten att ta del av studien efter färdigställt arbete.

---

<sup>58</sup> Försvarsmakten (2014) *FM PersI*, s24

<sup>59</sup> *Ibid*, s188-189

<sup>60</sup> A-M Ekengren, J Hinnfors (2006), *Uppsatshandbok*, s120-126

<sup>61</sup> B Gustafsson, G Hermerén och B Petterson (2011) *God forskningssed*, Vetenskapsrådet, ISBN 978-91-7307-189-5, s42, s69-70

## 4. Analys

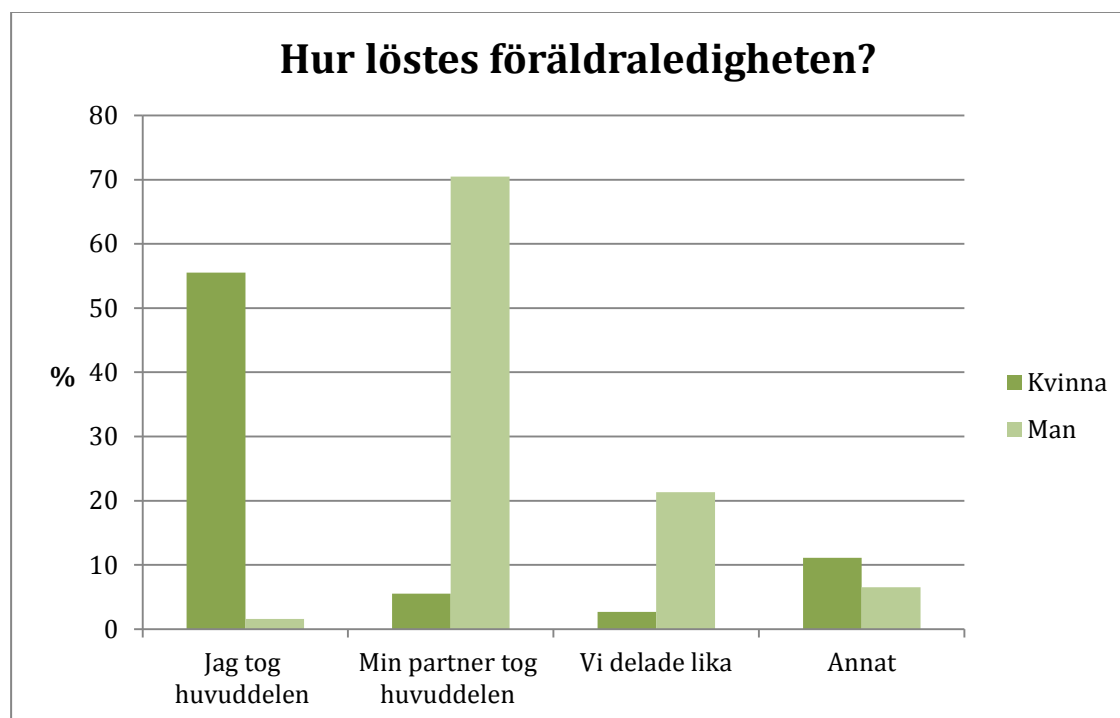
Det resultat som redovisas utgår från Ackers teori om att organisationer kan ses som genuskodade där de fyra ingångarna används som ett analysverktyg. Som en komplettering till Ackers teori vävs Kanters teori om makt-möjlighetsstruktur in i de fyra ingångarna. I de fall frågan inte besvarats av samtliga respondenter anges det särskilt. Enkätundersökningen var öppen under två veckor och sammanlagt svarade 124 respondenter. Av dessa var 52 kvinnor och 72 män. Alla vapengrenar var representerade med fördelningen Armén 49 svar, Flygvapnet 55 svar och Marinen 19 svar. Huvuddelen av respondenterna tillhör kategorin OF2-3 (94st) och är mellan 30 och 50 år (112st), lever i någon form av parförhållande (111st) och har ett eller flera barn (97st).

Varje analysdel redovisas först som resultat och därefter analyseras resultatet utifrån teorin.

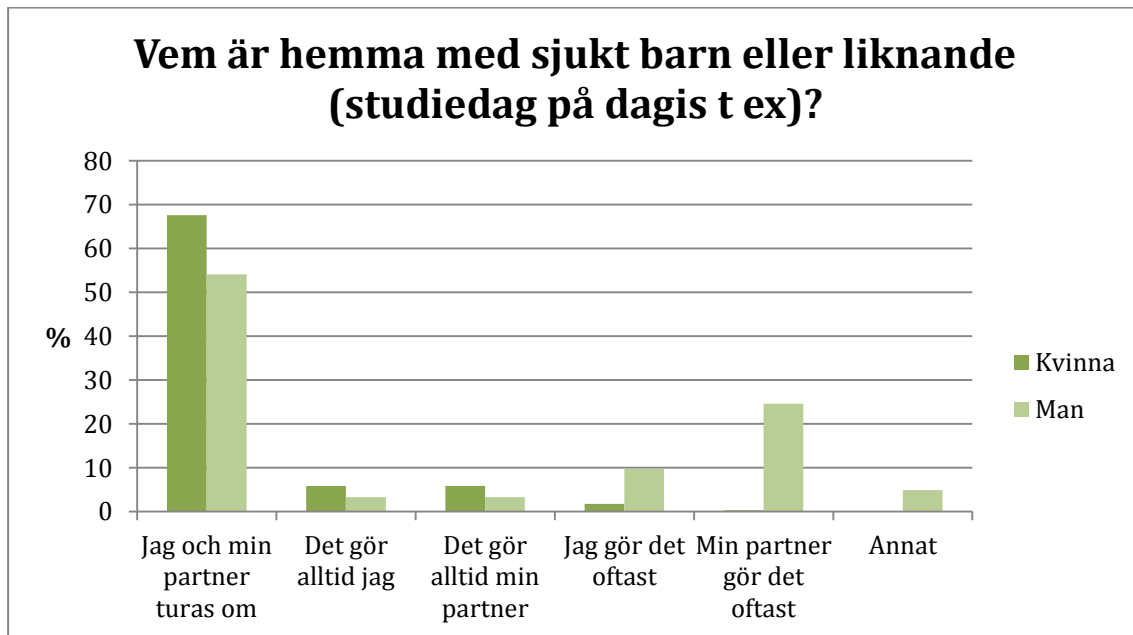
### 4.1 Praktiker som skapar könsuppdelning

För att mäta upplevelsen om de rutiner och beslut som kan leda till könsuppdelningar ställs frågor om föräldraledighet, mäns och kvinnors förutsättningar att göra karriär och vad som upplevs vara mest värdefullt vid tillsättning av högre befattningar och nominering till nivåhöjande utbildning. Dessa frågor syftar samtidigt till att belysa de makt- och möjlighetsstrukturer som Kanter beskriver.

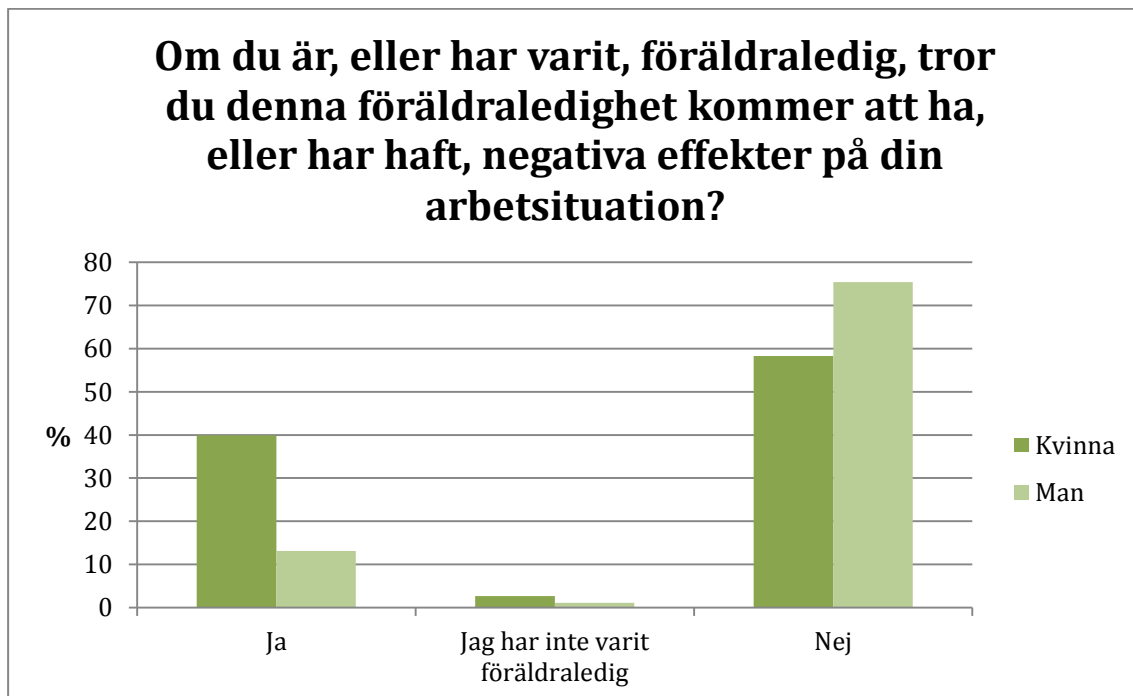
Figur 1.



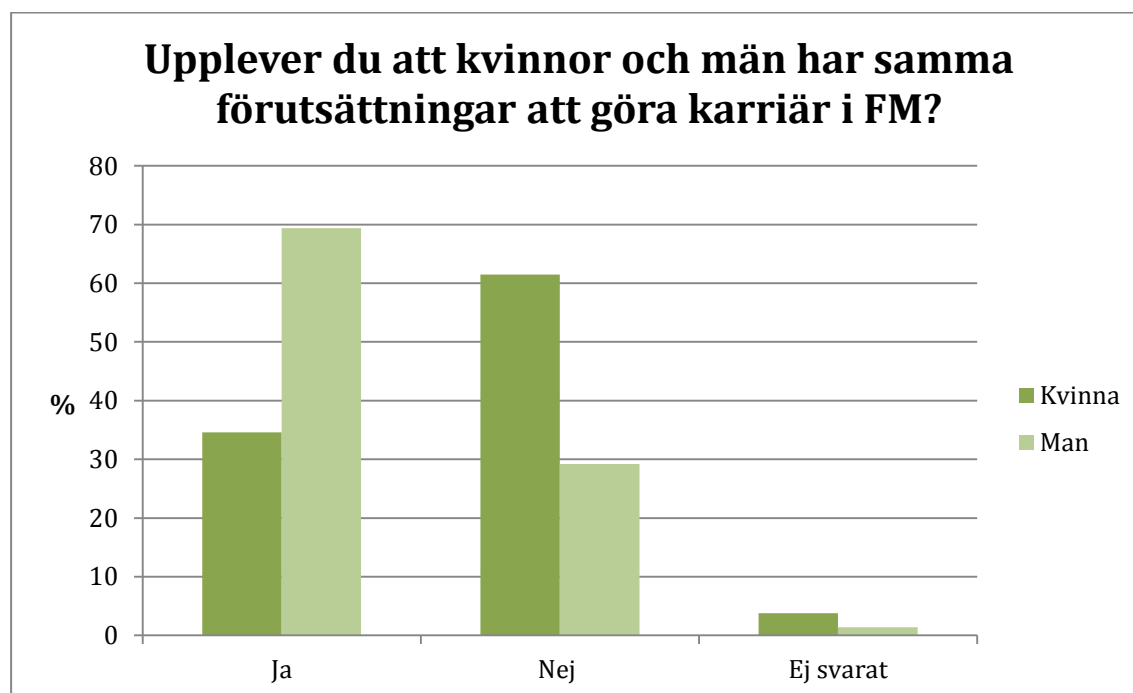
Figur 2.



Figur 3.



Figur 4.



Frågan ”Vad upplever du värdesätts mest i uttagningen till högre befattningar och nivåhöjande utbildning?” var en fritextfråga där respondenten själv fick beskriva detta. 30% av männens svar och 24% av kvinnornas angav anledningar som stämmer överens med styrningarna i FM PersI. Övriga svar är mycket spretiga och upplevelsen av vad som värderas mest går över ett brett spektrum. Vissa tendenser kan dock utläsas där männen är mer missnöjda med rekryteringsprocessen än kvinnorna och negativt laddade ord som ”svågerpolitik”, ”godtycklighet” och ”flathet” förekommer. Vad båda könen framhåller är det kontaktnät man har och vikten av att känna rätt personer. Ur kvinnornas svar kan en tendens urskiljas om vikten av att passa in i normen och att det inte är önskvärt att inte göra det.

#### 4.1.1 Analys

Utifrån underlaget framgår det att det generellt sett är kvinnan i ett förhållande som tar ut huvuddelen av föräldraledigheten men det är relativt jämt fördelat mellan könen vid vård av sjukt barn eller liknande. Upplevelserna av negativa effekter av eventuell föräldraledighet skiljer sig markant mellan könen, 40% av kvinnorna anser att föräldraledigheten påverkar dem negativt jämfört med 13 % av männen. Att det föreligger sådan skillnad mellan den upplevda negativa effekten måste dock ses ur perspektivet hur föräldraledigheten är fördelad. Denna praktik medför att kvinnorna upplever att de får sämre löneutveckling, mindre ansvarsfulla uppgifter och mindre möjlighet att påverka sin egen karriär.

Detta åskådliggörs av en kvinnlig respondent som uttrycker sig enligt följande:

*”Karriären tog tvärstopp. Våldigt fina och respektfulla samtal om min framtid i yrket fördes men utgångspunkten var hela tiden ”du vill nog ta det lite lugnare nu när du fått barn”. Blev inte tillfrågad om någon chefstjänst trots att det saknades chefer och jag var mycket väl kvalificerad. Hade det hänt en man som var föräldraledig? Knappast!”<sup>62</sup>*

Härvid kan en tendens skönjas, att frånvaro från arbetsplatsen kan leda till att kvinnor och män skiljs åt och att ett strukturellt mönster skapas inom organisationen även om det inte nödvändigtvis är ett medvetet val och ibland även görs av välvilja.

Frågan om kvinnor och mäns olika förutsättningar att göra karriär visar en stor upplevd skillnad mellan könen där det föreligger en polaritet, 70% av männen anser att kvinnor och män har samma förutsättningar och 62% av kvinnorna anser motsatsen. Denna fråga genererade många kommentarer från kvinnorna (26st) där alla beskriver att kvinnor har sämre förutsättningar än män och på vilket sätt. Det som framförallt lyfts är hur föräldrarollen påverkar förutsättningarna negativt och att kvinnan inte passar in i den manliga normen och därför ses som avvikande. En kvinna uttrycker sig så här:

*”Det finns ingen utbildning som går hand i hand med en familj- och barnsituation. Jag tror, kvinnor generellt, har svårare att vara borta från barnen i långa perioder.”<sup>63</sup>*

Hälften av männen menar att kvinnor har sämre förutsättningar beskrivet på ungefär samma sätt som kvinnorna och den andra hälften menar att kvinnor har bättre förutsättningar och de skäl som anges handlar framförallt om positiv särbehandling.

*”Min uppfattning är att kvinnor har lättare att göra karriär. Pga att man vill förbättra jämställdheten högre upp.”<sup>64</sup>*

---

62 Respondent nr 55 (Kvinna)

63 Respondent nr 9 (Kvinna)

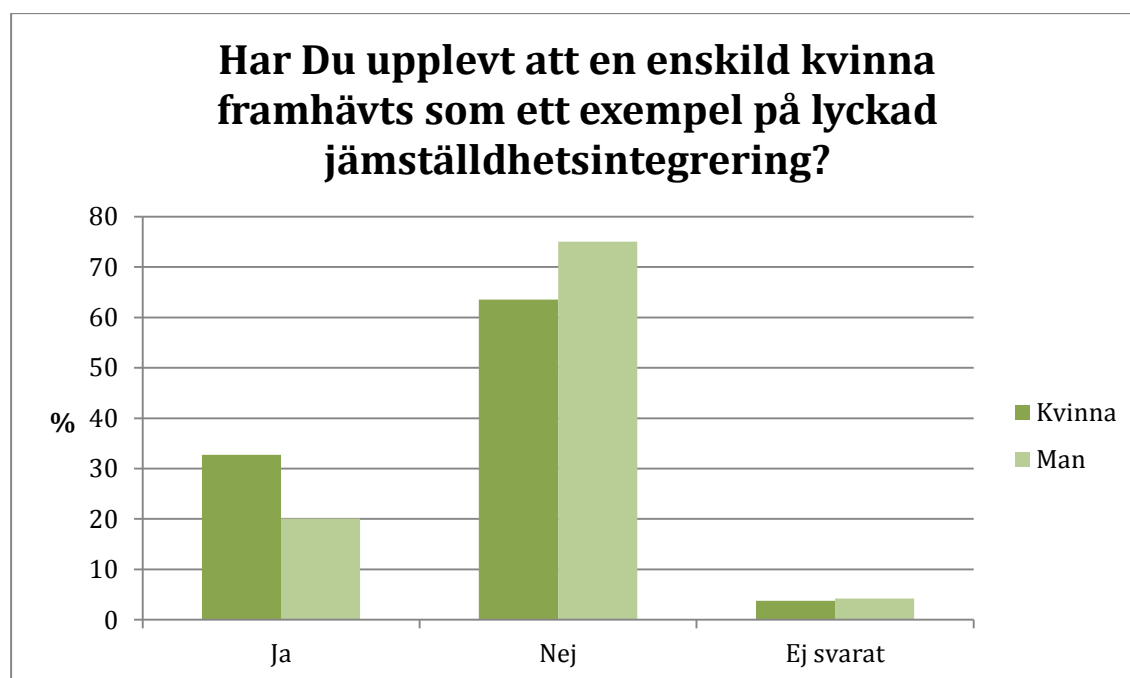
64 Respondent nr 61 (Man)

Det som värdesätts i rekryteringen kan kopplas till Kanters teori om att makt inom organisationen genereras från i första hand god kontakt med andra makthavare i hierarkin och att kvinnor, som till stor del står utanför detta kontaktnät, missgynnas av detta.

#### 4.2 Symboler

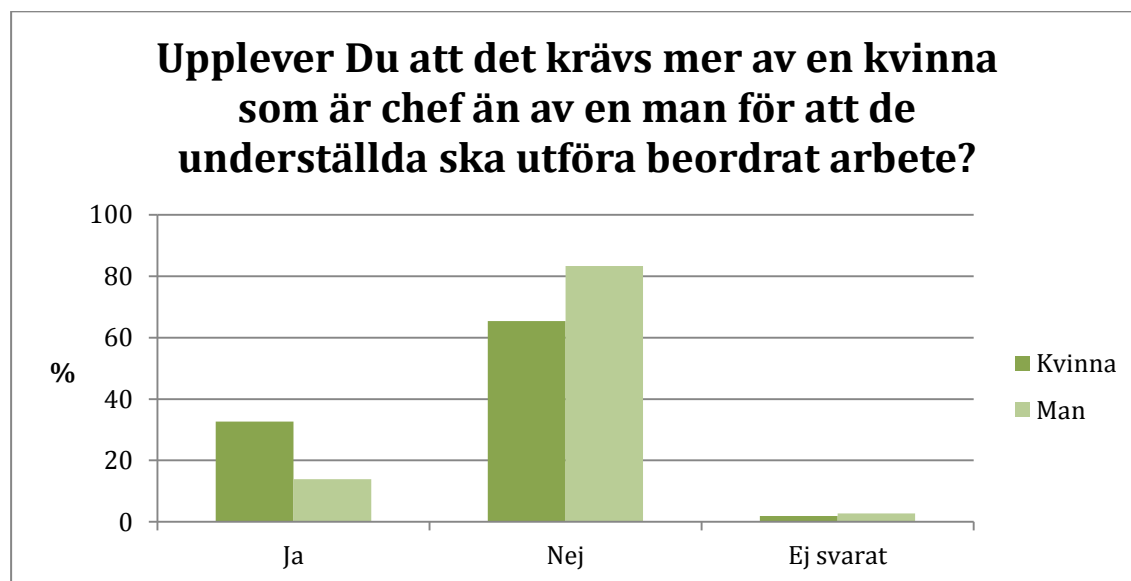
Ackers andra ingång handlar om hur bilder, symboler, ideologier och former av förståelse ger legitimitet till könsuppdelning. Detta, tillsammans med Kanters teori om makt-möjlighetsstruktur, med fokus på att den eller de som uppfattas som symbol anses vara representant för sin kategori istället för en individ och att en kvinna i en mansdominerad organisation kommer att ha mindre makt än en man på grund av sin sällsynthet i egenskap av kvinna har utmynnat i följande frågor:

Figur 5.

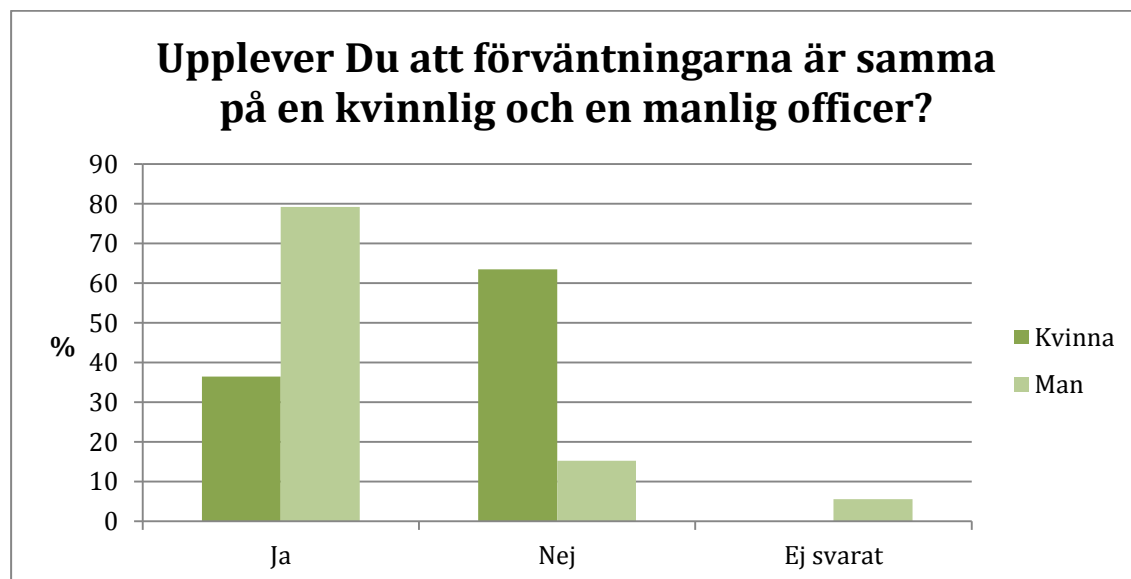




Figur 6.



Figur 7.



#### 4.2.1 Analys

Huvuddelen av såväl kvinnor (64%) som män (75%) har inte upplevt att en enskild kvinna har lyfts fram som ett exempel på lyckad jämställdhetsintegrering. I kommentarsfältet framträder bilden av att kvinnors närvaro i allmänhet lyfts fram i större utsträckning än männens och att respondenterna generellt (både kvinnor och män) föredrar att jämlikhet mellan människor och enskilda individers prestationer framhävs istället.

En manlig respondent uttrycker sig såhär:

*”Det sker indirekt. Titta på bilder i olika tidningar utgivna av Försvarmakten och Försvars-  
högskolan. Då en kvinna utbildat sig till något ovanligt görs det reportage. Reportaget base-  
ras på att hon är kvinna och inte hennes kompetens i huvudsak.”<sup>65</sup>*

Detta kan ses som organisationens sätt att förmedla de värderingar den står för och mot-  
säga den rådande könsuppdelningen där könssymbolismen är central, inte individens faktiska  
kompetens eller prestation.

Det konstateras också att kvinnor till större del än män upplever att det är svårare för dem  
att utöva ledarskap även om huvuddelen inte anser det vara någon skillnad. Av kommentarer-  
na framgår det att de som upplever att det är svårare anser att skillnaden ligger i att en kvinna  
i större utsträckning måste bevisa att hon är kompetent och att mycket hänger på vilken kultur  
man arbetar i.

När det gäller de upplevda förväntningarna på en kvinnlig respektive manlig officer fram-  
går en mycket tydlig skillnad. 80% av männen tycker att förväntningarna är samma samtidigt  
som enbart 37% av kvinnorna upplever det. Här har respondenterna lämnat många och utför-  
liga kommentarer där kvinnorna står för en betydande del. Här träder bilden av kvinnan som  
symbol fram där hennes synlighet leder till ett hårdare tryck att inte begå misstag och att hon  
måste arbeta hårdare än männen för att få sin prestation värderad. Både män och kvinnor  
framhåller att en man lättare blir ursäktad om han gör fel emedan en kvinna får leva mycket  
längre med sitt misstag och straffas för det hårdare än vad en man skulle bli för samma miss-  
tag. En manlig respondent uttrycker sig såhär:

*”Objektivt är det samma men jag upplever att kvinnor får kämpa mycket hårdare för att få  
samma erkännande som män.”<sup>66</sup>*

---

65 Respondent nr 77 (Man)

66 Respondent nr 23 (Man)

En kvinna hävdar följande:

*”Som kvinna är du alltid sedd och har svårt att ”komma undan” med ett dåligt val eller en dålig prestation. Upplever att kraven i allmänhet är högre ställda på en kvinna i en mansdominerad värld på grund av detta.”<sup>67</sup>*

Flera kvinnor hävdar också att de har högre förväntningar på sig själva än vad de har på sina manliga medarbetare, av olika orsaker. Dels anges risken för repressalier mot den egna personen men också risken att andra kvinnor ska drabbas av deras misstag för att kvinnor ses om ett kollektiv, där en enskild individs insatser kan få konsekvenser för hela kollektivet. En kvinna skriver såhär:

*”Jag tror att mina förväntningar på mig själv är högre än organisationens förväntningar på män. Att sladda in några minuter försent och dåligt förberedd kan vilken man som helst komma undan med. Jag som kvinna skulle aldrig ens hamna i den situationen.”<sup>68</sup>*

#### 4.3 Samspel

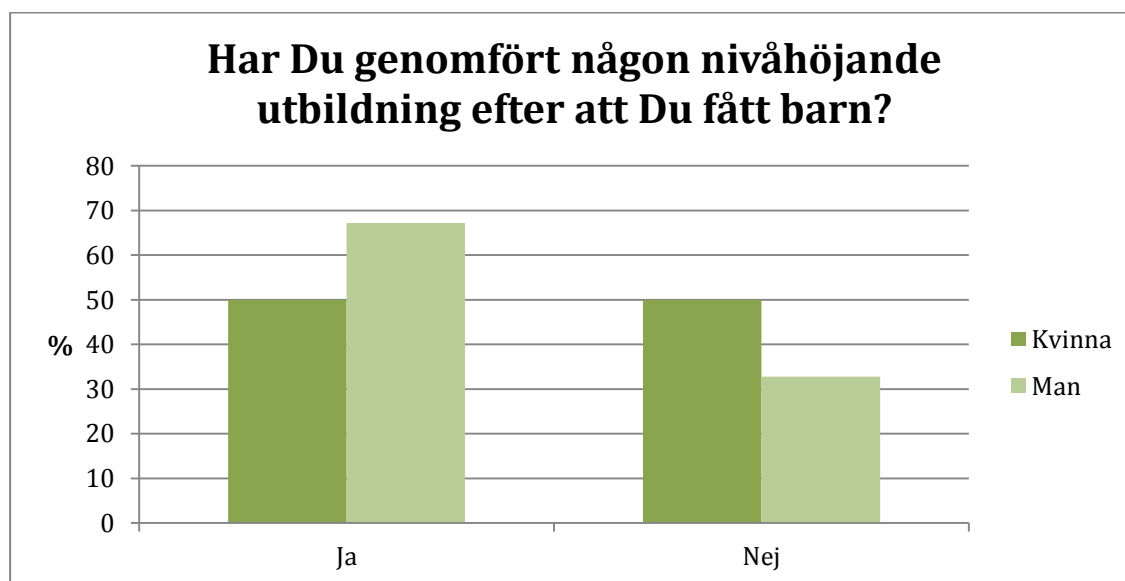
Ackers tredje ingång handlar om samspelet mellan människor som utgörs av det dagliga arbetet i organisationer där könsuppdelningen uttalat eller outtalat styr deltagarna och befäster förhållandena som över- eller underordnad. Den tredje ingången kompletteras med Kanters möjlighetsstruktur som i det här fallet definieras till upplevda karriärmöjligheter och drivkrafter bakom en eventuell önskan om att göra karriär.

---

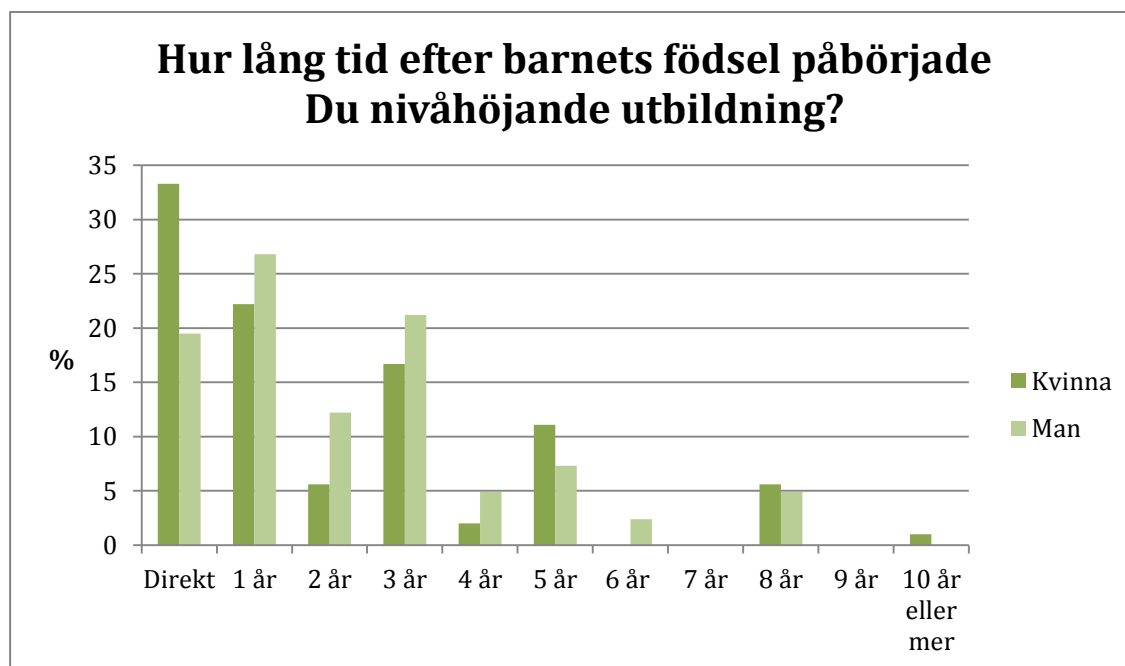
67 Respondent nr 7 (Kvinna)

68 Respondent nr 48 (Kvinna)

Figur 8.

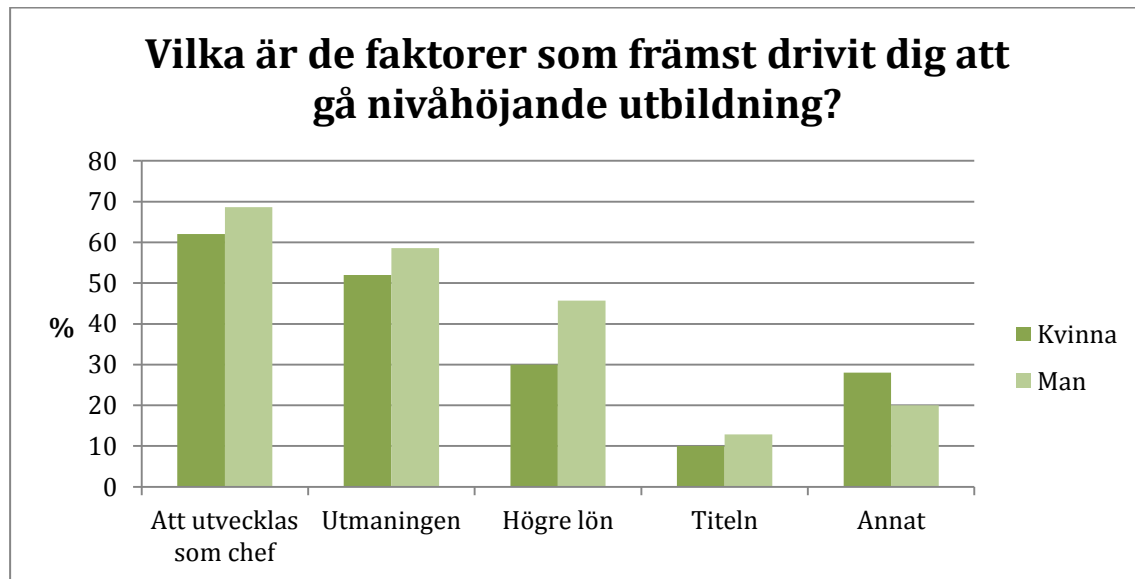


Figur 9.



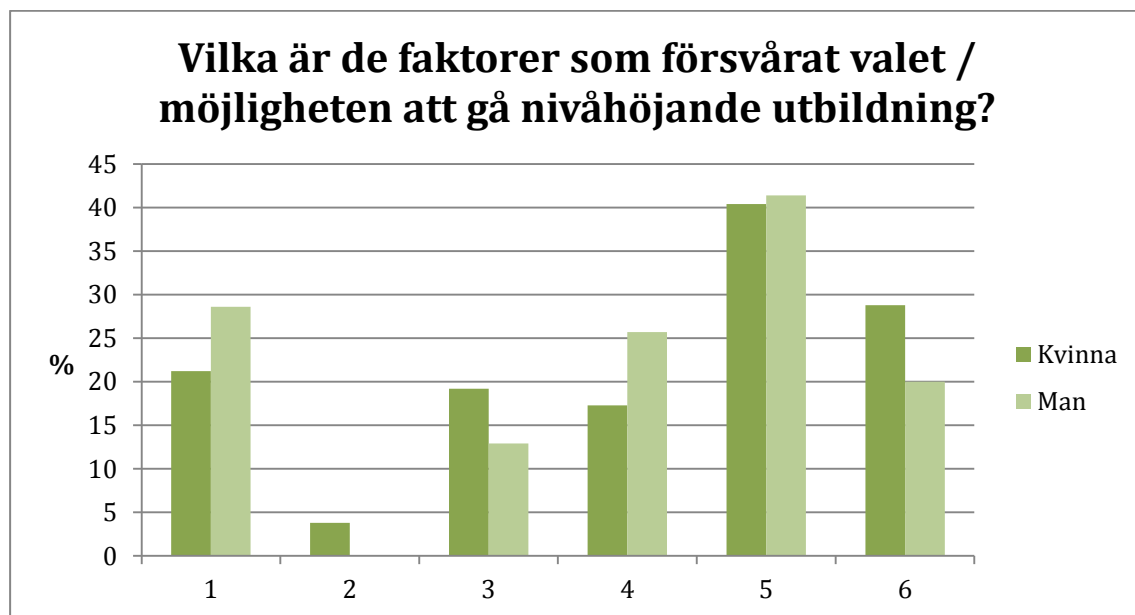
Denna fråga besvarades av totalt 59 personer, varav 18 kvinnor och 41 män.

Figur 10.



(Flera svar möjliga)

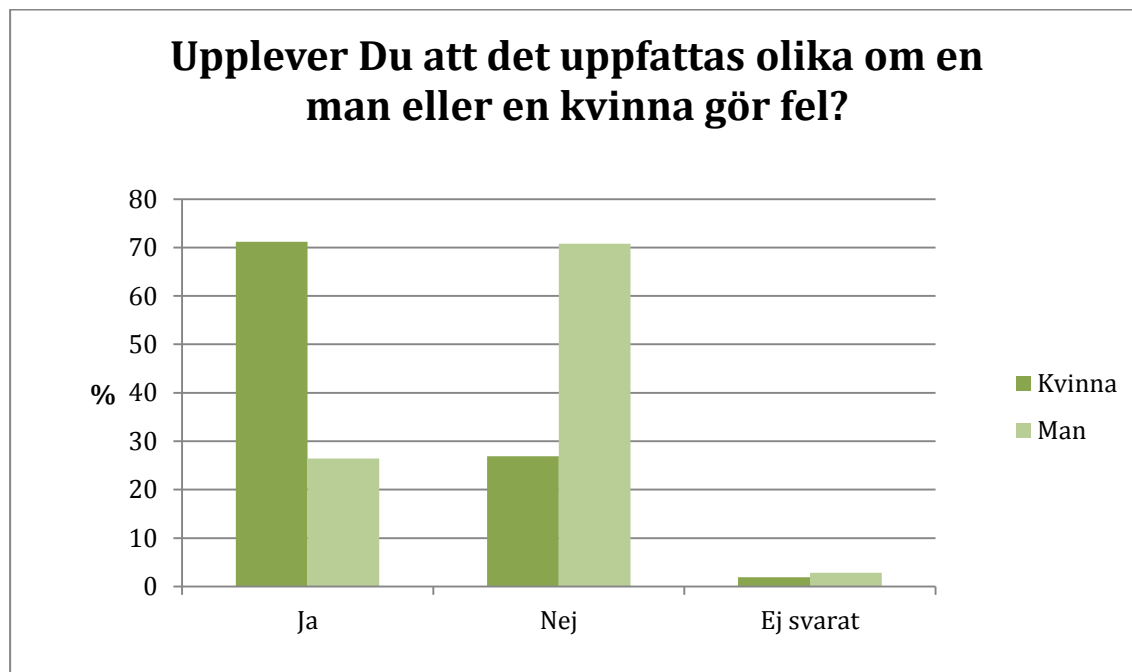
Figur 11.



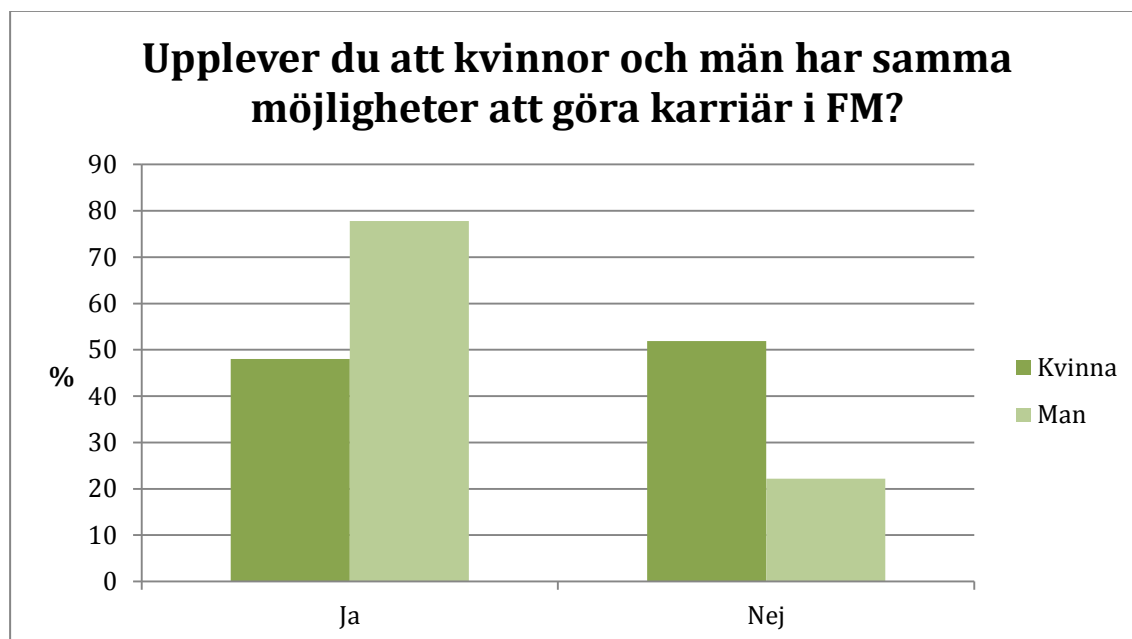
Svarsalternativ (flera val möjliga):

1. Det har inte varit ett svårt val och jag har haft möjligheten
2. Jag har inte tillräcklig kompetens
3. Det saknas högre befattningar inom min funktion
4. Jag har sökt men inte blivit antagen
5. Familjesituationen
6. Annat

Figur 12.



Figur 13.



#### 4.3.1 Analys

Av de respondenter som fått barn är det 70% av männen som genomfört nivåhöjande utbildning efter de har fått barn jämfört med 50% av kvinnorna. Huvuddelen av både kvinnor och män gör det inom tre år efter barnets födsel. Det som driver både kvinnor och män till största del är motivet att utvecklas som chef och utmaningen. Männen har i högre grad än

kvinnorna angett fler skäl till varför de vill gå vidare och av kommentarerna framgår det att kvinnorna önskar intressantare arbetsuppgifter och mer inflytande. En kvinna skriver såhär:

*”Att jag får syssla med sånt som jag vill hålla på med. Graden ger mig en chans till inflytande och påverkansmöjligheter.”<sup>69</sup>*

Även männen ger uttryck för en vilja till intressantare arbetsuppgifter men de beskriver också en uttalad vilja och ambition att göra karriär som enligt Kanters teori kännetecknar kategorin med stora möjligheter.

I frågan om vad som förhindrat/försvårat nivåhöjande utbildning är svaren förhållandevis lika mellan könen och det svar som de flesta anger är familjesituationen. I kategorin ”Annat” återfinns även där olika skäl som kan kopplas till familjesituationen, bland annat svårigheten att genomföra en utbildning som ensamstående eller vid delad vårdnad och att arbetet efter utbildningen medför lång tid borta från familjen. Alltså är familjesituationen en avgörande faktor som försvårar eller förhindrar valet och/eller möjligheten till att gå nivåhöjande utbildning för både kvinnor och män. Kopplat till andelen kvinnor respektive män som genomfört nivåhöjande utbildning efter att de fått barn drar jag slutsatsen att det i männens fall oftare försvårar och i kvinnornas fall oftare förhindrar nivåhöjande utbildning.

Frågan om kvinnors och mäns möjligheter att göra karriär i FM uppvisar en stor upplevd skillnad mellan könen där 48% av kvinnorna anser att möjligheterna är samma jämfört med 78% av männen. Av de som inte anser att möjligheterna är samma anser alla kvinnor att de har sämre möjligheter. De beskriver att eftersom de avviker från normen (mannen) har de sämre möjligheter (bland annat för att män väljer män), att om de gjort ett misstag någon gång under karriären med automatik blir diskvalificerade och att föräldrarollen har en negativ inverkan. Detta genom att man vid föräldraledighet hamnar efter och finner sig att konkurrera med yngre kollegor och att i de fall då även mannen är officer prioriteras hans karriär. Stor vikt läggs också vid de nätverk som finns och att kvinnorna i mindre utsträckning upplever att de har tillträde till dem.

---

<sup>69</sup> Respondent nr 55 (Kvinna)

*”Jag upplever att det ofta ”blir så” att det är män som får högre lön, blir pekade på för att gå som chef under övning, åka på utbildningar m.m.*

*Jag upplever också att det sociala sammanhanget gör att män och kvinnor påverkas olika på jobbet, jag tror att män har större stöd av varandra och att deras kollegor ofta även är deras polare på fritiden. Så kan det såklart vara för kvinnor också men jag tror att det är så i mindre utsträckning än för män. För mig är det i alla fall så.”<sup>70</sup>*

I männens fritextsvar uppstår en indelning av respondenterna där hälften har samma uppfattning som kvinnorna:

*”Det beskrivs fortfarande som ”officer” resp ”kvinnlilig officer”. Jag upplever att grundsynen inom fm och samhället i stort fortfarande utgår från att en officer är en man. Kvinnor är i klar minoritet, varför de alltid får ögonen på sig och döms hårdare av kollektivet.”<sup>71</sup>*

Den andra hälften av männen menar dock att kvinnor har bättre möjligheter än män och att kvinnor gör karriär i högre grad med anledning av sitt kön än sin kompetens.

*”Kvinnor har en gräddfil”<sup>72</sup>*

Detta samspel mellan man och kvinna kan enligt Ackers teori om samspel tolkas som att i det dagliga arbetet i organisationen finns en könsuppdelning mellan man och kvinna, där kvinnan exkluderas från de sociala nätverk som finns och har betydelse för den framtida karriärutvecklingen. Här tydliggörs Kanters teori ytterligare om att makt inom organisationen genereras från i första hand god kontakt med andra makthavare i hierarkin och att kvinnorna till stor del står utanför.

Upplevelsen om hur det uppfattas när en man respektive en kvinna gör fel skiljer sig också markant mellan könen, svaren är diametralt motsatta. 72% av kvinnorna upplever att det uppfattas olika jämfört med 71% av männen som upplever att det inte är någon skillnad. Samtliga kvinnor uttrycker att en kvinna döms hårdare och då kvinnan syns mer blir hennes fel mer uppmärksammade. Många utvecklar ett resonemang kring att mannen lättare blir ursäktad för sina misstag men kvinnan stämplas som inkompetent.

---

<sup>70</sup> Respondent nr 17 (Kvinna)

<sup>71</sup> Respondent nr 23 (Man)

<sup>72</sup> Respondent nr 44 (Man)



*”Mannen hade otur eller en dålig dag medan kvinnan är okunnig.”<sup>73</sup>*

Kvinnor uttrycker också en rädsla för att göra fel då det riskerar att drabba andra kvinnor.

*”Jag upplever att jag som kvinna dömer mig själv hårdare om jag inte lyckas för det kan gå ut över andra kvinnor.”<sup>74</sup>*

Huvuddelen av männen som svarat att det uppfattas olika ger uttryck för samma sak som kvinnorna:

*”Kvinnor är en mindre representerad grupp. Fysiskt svaga kvinnor uppmärksammas betydligt mer än svaga män och får dessutom klä skott för att ”kvinnor inte kan” när det egentligen handlar om att en specifik individ inte kan bland många andra.”<sup>75</sup>*

*”Mannen blir lättare ursäktad. Det faktum att hon är kvinna tas ofta upp vid negativ kritik.”<sup>76</sup>*

Det finns dock de män bland de som svarat att det uppfattas olika som upplever att det finns en rädsla för att kritisera kvinnor och att det är värre om en man gör fel:

*”Toleransen för ”dåliga kvinnor” är avsevärt högre.”<sup>77</sup>*

Än en gång konstateras att det finns en upplevd könsuppdelning i samspelet mellan man och kvinna där konsekvenserna vid ett misstag värderas helt olika.

#### 4.4 Könsidentitet

Acker menar att könsidentiteterna konstrueras utifrån individernas kunskap och förståelse av genus i organisationen och att den som misslyckas med att passa in i rätt könsidentitet kan få stora svårigheter att lyckas inom densamma. För att belysa detta måste först könsstrukturen redovisas. I syfte att belysa förståelsen av genus och huruvida kvinnor förmår att passa in ställs frågan om det är accepterat att vara feminin i Försvarmakten. Frågan ställdes medvetet väldigt öppet för att respondenterna skulle kunna utveckla hur de själva uppfattar detta och på vilket sätt det yttrar sig.

---

<sup>73</sup> Respondent nr 48 (Kvinna)

<sup>74</sup> Respondent nr 62 (Kvinna)

<sup>75</sup> Respondent nr 78 (Man)

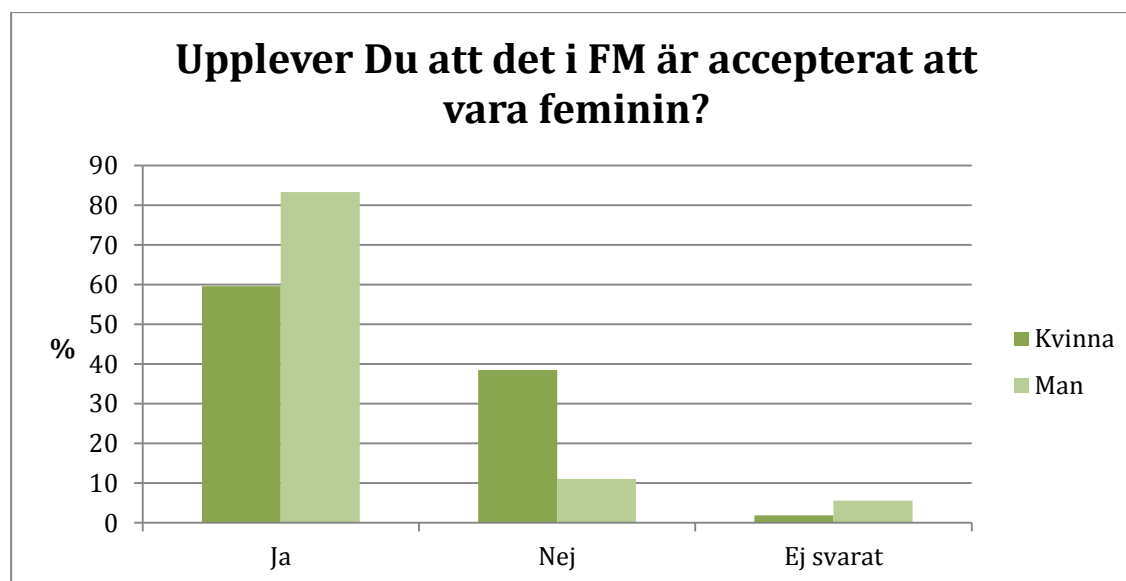
<sup>76</sup> Respondent nr 109 (Man)

<sup>77</sup> Respondent nr 26 (Man)

Tabell 3. Fördelning kvinnor/ män i kategorin OF 20161231<sup>78</sup>

Kategori	Kvinna % (antal)	Man % (antal)
OF 1	7,8 (156st)	91,2% (1869 st)
OF 2	5,9% (138st)	94,1% (2198st)
OF 3	4,9% (75st)	95,1% (1458st)
OF 4	2,7% (22st)	97,3% (795st)
OF 5	2,8% (4st)	97,2% (137st)
OF 6	12,5% (2st)	87,5% (14st)
OF 7	0	100% (13st)
OF 8	0	100% (4st)
OF 9	0	100% (1st)

Figur 14.



#### 4.4.1 Analys

Könsstrukturen visar att kvinnor är i en klar minoritet i Försvarsmakten och att glappet mellan män och kvinnor blir större för varje steg uppåt i hierarkin upp till OF 5.

80% av männen och 60% av kvinnorna upplever att det är accepterat att vara feminin och respondenternas fritextsvar anger att det som uppfattas som feminint delas in i beteende och utseende. Det som definieras som feminint beteende av respondenterna omfattar att vara ”mjuk”, ”trevlig” och ”annorlunda” och detta kopplas till att uppvisa ett önskat beteende

<sup>78</sup> Försvarsmakten HKV LEDS PERS, utdrag ur PRIO 2010-2016

(svagt ledarskap) och att sticka ut från normen. Det är dock inte accepterat att som kvinna vara för maskulin heller. Feminint utseende behandlar smink, hårlängd och smycken. Detta uppfattas heller inte som önskvärt men att acceptansen för detta är högre.

*”Både ja och nej. Mest nej. Till del kan du vara feminin och kvinnlig, men du får mer respekt och acceptans om du har en attityd med mer skinn på näsan, dock helst utan att verka hård. Det är en hårfin balans!”<sup>79</sup>*

*”Att vara feminin passar inte in i den normativa bilden av en officer och personer med feminina drag får i större utsträckning utvärderingar som säger att de har ett svagt ledarskap och liknande.”<sup>80</sup>*

Både män och kvinnor ger uttryck för att det i högre grad är accepterat för en kvinna att vara feminin än för en man. Detta leder till slutsatsen att det finns könsidentiteter inom organisationen men att dessa är förhållandevis accepterade så länge individen har en könsidentitet som stämmer överens med könstillhörigheten men också att en kvinna inte tillåts vara för feminin då det sammankopplas med ett oönskat beteende vilket i sin tur försämrar möjligheterna till karriärutveckling.

---

<sup>79</sup> Respondent nr 16 (Kvinna)

<sup>80</sup> Respondent nr 73 (Kvinna)

## 5. Avslutning

Den här undersökningen har med hjälp av ett nytt empiriskt underlag belyst genusrelationerna i den mansdominerade organisationen Försvarsmakten och hur dessa relationer påverkar minoritetens, det vill säga kvinnornas, möjligheter att avancera inom organisationen.

Undersökningen har visat att de faktorer, utifrån Ackers teori om genuskodade organisationer, som den kvinnliga officeren upplever som avgörande för att hon ska välja, eller inte välja, en fortsatt karriär i den svenska försvarsmakten handlar om att utvecklas som chef och att utmanas i sin profession. Detta överensstämmer ganska väl med männens drivkrafter även om de i större utsträckning präglas av en uttalad vilja att göra karriär.

Det är dock en stor upplevd skillnad i mäns och kvinnors möjligheter att göra karriär i den svenska försvarsmakten. Samma sak beskrivs i Linghags avhandling, *"Från medarbetare till chef"* där hon dessutom menar att kvinnor och män tillskrivs olika potential och att olika chefspositioner har könsmärkts och således försvårar kvinnors möjlighet att göra karriär. Den här undersökningen har inte lett till liknande slutsatser om könsmärkta chefspositioner, utan tyngdpunkten i kvinnors och mäns karriärmöjligheter ligger i vilka kontakter individen har med beslutsfattare i organisationen. Utifrån Kanters teori om att makt inom organisationen genereras från i första hand god kontakt med andra makthavare i hierarkin kan kvinnors sämre möjlighet till avancemang förklaras av att kvinnorna till stor del står utanför detta kontaktnät vilket framgår av det empiriska underlaget. Detta bekräftas även av Ackers teori om samspel där det tolkas som att i det dagliga arbetet i organisationen finns en könsuppdelning mellan man och kvinna, där kvinnan exkluderas från de sociala nätverk som finns och att det har betydelse för den framtida karriärutvecklingen. Kanter menar också att minoriteten, kvinnan i det här fallet, måste arbeta hårdare för att få sin prestation värderad vilket kan förklara varför upplevelserna om hur det uppfattas när en man respektive en kvinna gör fel är så vitt skilda mellan könen. En slutsats av detta är att könsstrukturen påverkar kvinnans karriärmöjligheter negativt då hennes misstag upplevs som mer allvarliga än mannens och således bedöms inte mannens prestationer på samma premisser som kvinnornas.

Slutligen upplever de flesta män att alla har samma förutsättningar att göra karriär i Försvarsmakten emedan de flesta kvinnor upplever att de (kvinnorna) har sämre förutsättningar. Genom att betrakta fördelningen av föräldraledighet (där huvuddelen av densamma tas ut av kvinnan) och dess upplevda effekter, kan en förklaring ges utifrån Ackers teori om genuskodade uppdelningar mellan manligt och kvinnligt. Normen är att det är kvinnan som står för huvuddelen av föräldraledigheten varvid eventuella negativa effekter som kommer av en för-

äldraledighet drabbar kvinnan i första hand. Då mannen inte är föräldraledig i samma utsträckning drabbas han heller inte av dess negativa effekter på samma sätt vilket kan förklara de skilda upplevelserna mellan könen. Utifrån det empiriska underlaget konstateras också att både män och kvinnor anser att det som försvårar karriärmöjligheterna mest är familjesituationen när individen måste tillbringa långa perioder borta från familj och hem. Skillnaden ligger dock i att männen trots detta väljer att gå vidare i större utsträckning än kvinnorna vilket inte helt kan förklaras inom ramen för den här studien.

### **Betydelse för den militära professionen**

Den svenska försvarsmakten har ett krav på ökad jämställdhetsintegrering.<sup>81</sup> Jag menar att detta krav innebär att vi måste vara medvetna om att frågor om jämställdhet och relationerna mellan kvinnor och män består av många motsägelsefulla inslag. Inte sällan är frågorna om dessa relationer komplexa och ofta inbyggda i organisationen, samtidigt som de kan vara i konflikt med andra principer och rättigheter. Ett exempel på det är de krav en karriär ställer på individen i relation till förutsättningar denne har att fullgöra sitt ansvar som förälder eller partner. Jag ser det som ett problem för framtiden och organisationens förmåga att utvecklas om maktrelationen mellan kvinna och man, i arbetsliv såväl som vardagsliv, återskapas gång på gång. För att bryta detta måste vi kritiskt granska de processer som utgör en individs karriär ur ett genusperspektiv. Först då kan vi tillvarata resursen personal på bästa sätt och bli en jämställd organisation med hög operativ effekt.

### **Framtida forskning**

Hur det kommer sig att män i större utsträckning än kvinnor väljer att gå vidare i karriären trots att de upplever samma hinder som kvinnorna kan inte helt förklaras utifrån det empiriska underlaget. Det vore intressant att genomföra en undersökning som går utanför den organisatoriska ramen och förgrenar sig ut i samhällets förväntningar på kvinnor och män såväl som in i familjens ansvarsfördelning mellan kvinna och man.

Den problematik som beskrivs i den här undersökningen är inte unik för officerare i kategorin OF. I militära organisationer finns flera olika anställningskategorier och ytterligare forskning skulle vara av intresse inom området karriärmöjligheter för kategorin OR (specialistofficerare) som är en i Försvarsmakten förhållandevis ny kategori. Detta gäller även civila befattningshavares karriärmöjligheter då de inte i samma utsträckning som militärer har utpekade karriärvägar. Brandevold pekar i sin studie på att tiden är av betydelse, att ju längre en

---

<sup>81</sup> Försvarsmakten, *Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014*, s6

stat rekryterat kvinnor desto bättre går rekryteringen.<sup>82</sup> Det skulle kunna motivera en nationell studie för att jämföra vapengrenarna då å ena sidan Flygvapnet är den yngsta vapengrenen men å andra sidan den vapengren som aktivt rekryterat kvinnor under längst tid.

---

<sup>82</sup> B Brandvold (2013) *Recruiting and retaining women in the armed forces – The cases of Canada, Sweden and Norway*, Departement of International Environment and Development Studies, s81-83

## Litteratur och referensförteckning

### Litteratur

- Acker, Joan, *The gender regime of Swedish banks*, Scand. J. Mgmt. 22 (2006) sid 195–209
- Brandvold, Benedicte Beccer (2013) *Recruiting and retaining women in the armed forces – The cases of Canada, Sweden and Norway*, Departement of International Environment and Development Studies
- Caspar, Sienna & O'Rourke, Norm (2008) *The Influence of Care Provider Access to Structural Empowerment on Individualized Care in Long-Term-Care Facilities*”, Journal of Gerontology: SOCIAL SCIENCES, Vol 63B, No 4, S255–S265
- Ekgren, Ann-Marie & Hinnfors, Jonas (2006), *Uppsatshandbok*, Studentlitteratur AB
- Egnell, Robert (2014), *Gender, military effectiveness, and organizational change*, Palgrave Macmillan
- Egnell, Robert (2016), *Gender Perspectives and Military Effectiveness Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security*, Prism 1(6) sid 73-89
- Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena (2012), *Metodpraktikan, konsten att studera samhälle, individ och marknad*, Nordstedts Juridik
- Evertson, Adrienne & Nesbitt, Amy (2004) *The glass ceiling effect and its impact on mid-level female officer career progression in the United States Marines Corps and Air Force*, Monterey, CA: Naval Postgraduate School,
- Garcia, Sarah (1999), *Military Women in the NATO Armed Forces*, Minerva, Pasadena Vol 17 No.2 s1-24
- Ivarsson, Sophia, Estrada, Armando X. & Berggren, Anders W. *Understanding Men's Attitudes Toward Women in the Armed Forces*, Military Psychology 17(4) 2005, sid 269-282
- Kanter, Rosabeth Moss (1997) *Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women*, American Journal of Sociology, Vol. 82, No. 5, sid 965-990
- Kanter, Rosabeth Moss (1976) *The Impact of Hierarchical Structures on the Work Behavior of Women and Men*, Social Problems 23(4) sid 415-430
- King, Anthony (2016) *Woman warriors: Female accession to Ground Combat*, Armed forces & Society. 41(2) sid 379-387
- Krishnan, Gopal V. Parsons, Linda M (2008), *Getting to the Bottom Line: An Exploration of Gender and Earnings Quality*, Journal of Business Ethics, Vol. 78, No. 1/2, s 65-76

Lashinger, Heather K. Spence, Sabiston, Jean Anne & Lutzcher, Lia (1997) *Empowerment and Staff Nurse Decision Involvement in Nursing Work Environments: Testing Kanter's Theory of Structural Power in Organizations*, Research in Nursing & Health, Vol 20, sid 341-352

Linghag Sophie (2009) *Från medarbetare till chef, kön och makt i chefsförsörjning och karriär*, KTH, ISBN 978-91-7415-334-7

Pettersson, Lena, Persson, Alma & Berggren, Anders W.(2008) *Changing Gender Relations: Woman Officers's Experiences in the Swedish Armed Forces*, Economic and Industrial Democracy. 29(2) sid 192-216

Robinson, Victoria & Richardson, Diane (2015), *Introducing Gender & Women's Studies*, Palgrave

Sundevall, Fia (2011) , *Det sista manliga yrkesmonopolet*, Makadam

Widén, Jerker & Ångström, Jan (2004) *Militärteorins grunder*, Försvarsmakten

Yeager, Holly (2007), *Soldiering ahead*, Current, vol 496, sid 19-24

#### Rapporter, andra källor

Försvarsmakten (2015) *Anvisningar för ansökan till utbildning mot befattning i nivå OF2 2016, OF2U*

Försvarsmakten (2016) *Framtidens officersutbildning*

Försvarsmakten HKV LEDS PERS, utdrag ur PRIO 2010-2016

Försvarsmakten (2014) *Instruktion för ansökan, urval och antagning till Försvarsmaktens sammanhållna utbildningar*

Försvarsmakten (2017) *Instruktion för urval till chefsurvalsgrupp 2017 FM2016-21842:1*

Försvarsmakten (2013) *Slutrapport, Chefer och Jämställdhet*, Beyond Research

Försvarsmakten (2012) *Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet*

Försvarsmakten (2014) *Särskilda bestämmelser för Taktisk stabskurs (TSK)*

Försvarsmakten (2014) *Personalinstruktion*

Försvarsmakten (2016) *Årsredovisning 2016, Bilaga 1 Personalberättelsen*

Gustafsson, Bengt, Hermerén, Göran & Petterson, Bo (2011) *God forskningssed*, Vetenskapsrådet, ISBN 978-91-7307-189-5

Paffenholz, Thania, Ross, Nick, Dixon, Steven, Schluchter, Anna-Lena & True, Jacqui (April 2016) *Making Women Count - Not Just Counting Women: Assessing Women's Inclusion and Influence on Peace Negotiations*, Geneva: Inclusive Peace and Transition Initiative (The Graduate Institute of International and Development Studies) and UN Women



### Elektroniska källor

Ministère de la Défense, *Les femmes dans la Défense*. Hämtad 20170510 från:  
<http://www.defense.gouv.fr/web-documentaire/les-femmes-dans-la-defense/>

National Defence and the Canadian Armed Forces, *Women in the Canadian Armed Forces 20160308*. Hämtad 20170508 från:  
<http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=women-in-the-canadian-armed-forces/ildcias0>

Norska Försvarsmakten, *Norska försvarets årsrapport 2016, personal*. Hämtad 20170510 från: <https://forsvaret.no/aarsrapport/statistikk/personell>

Pellerin, Cheryl (2015) *Carter opens all military occupations, positions to women*. Hämtad 20170608 från: <https://www.defense.gov/News/Article/Article/632536/carter-opens-all-military-occupations-positions-to-women/>

Svenska Tandläkarförbundet, *Tandläkarsiffror*. Hämtad 20170607 från:  
<https://tandlakarforbundet.se/app/uploads/2017/01/tdl-siffror-2015-hog-uppslag.pdf>

UK Ministry of Defence, *Kvartalsrapport april 2015, personal*. Hämtad 20170510 från:  
<https://www.gov.uk/government/statistics/uk-armed-forces-quarterly-personnel-report-2015>

World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2016*. Hämtad 20170505 från:  
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings>

## Bilaga 1. Frågeformulär

# Enkät om karriär i Försvarsmakten för officerare i kategorin OF

Detta är en enkät som behandlar chefsutveckling för kvinnor i Försvarsmakten. Undersökningen är en del i ett C-uppsatsarbete.

Försvarsmakten har tydligt visat viljan att det ska finnas fler anställda kvinnor i organisationen och vidtagit åtgärder för att så ska ske, vilket bland annat framgår av Försvarsmaktens Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014. Forskning har också visat att militära organisationer blir mer effektiva och att en högre operativ effekt kan uppnås när både kvinnor och män återfinns i alla faser och på alla nivåer (Robert Egnell, Military Effectiveness and organizational change, 2014). Trots det så visar det sig att antalet kvinnor sjunker procentuellt i förhållande till männen ju längre upp i hierarkin de kommer. Jag har tänkt mig att undersöka varför det är så.

Med hjälp av den här enkätundersökningen och tidigare forskning vill jag ta reda på vilka bakomliggande faktorer som gör att kvinnor väljer/inte väljer och vad som möjliggör/omöjliggör genomförandet av nivåhöjande utbildning och tillsättande av högre chefsbefattning. Jag avser även undersöka om det på något sätt skiljer sig mellan könen och därför är det viktigt att få svar från både kvinnor och män.

Deltagandet i studien är helt frivilligt.

Du som svarar är, eller har varit, officerare i kategorin OF och har tjänstgjort i minst fem år. Du är helt anonym i denna studie och inga svar kommer att redovisas så att enskild persons svar kan identifieras. I enkäten insamlade data kommer att sparas hos mig personligen men kan komma att lämnas ut på begäran av annan forskare som önskar reproducera eller kontrollera min forskning.

Frågorna har olika många svarsalternativ, kryssa för det som passar dig bäst, vissa frågor har ett öppet svarsalternativ där du kan fylla i ett svar som passar dig. Vid vissa frågor kanske du inte känner att det finns något svarsalternativ som passar dig, välj då det som passar bäst eller hoppa över den frågan.

Jag hoppas att Du kan tänka dig att ta Dig tid att svar på frågorna, något jag tror inte tar längre än 10 min, och jag är mycket tacksam för att Du ställer upp!

Har du några frågor eller synpunkter på uppsatsen är Du mer än välkommen att maila på [elena.fredriksson@student.fhs.se](mailto:elena.fredriksson@student.fhs.se)

Stort tack för din medverkan!

Vänliga hälsningar,

Elena Fredriksson

## Samtycke till enkäten

**Jag har läst informationen om forskningen och samtycker till att de uppgifter jag lämnar får användas i denna studie och kan komma att lämnas ut i syfte att kontrollera denna studies validitet eller replikering av denna studie.**

- Ja
- Nej

## Om Dig:

### 2. Jag är:

- Kvinna
- Man

### 3. Jag tillhör:

- Armén
- Flygvapnet
- Marinen

### 4. Jag tillhör officerarskategori:

- OF 1 (Fk, Lt)
- OF 2 (Kn)
- OF 3 (Mj, Örlkn)
- OF 4 (Övlt, Kk)
- OF 5 (Öv, Kmd)
- OF 6-9 (Fljam, Bgen, Kam, genmj, Genlt, Gen, Am)

### 5. Jag är:

- 20-30 år
- 31-40 år
- 41-50 år
- 51-60 år
- 61 år eller äldre

### 6. Jag är:

- Gift
- Skild
- Änka/ änklings
- Sambo
- Särbo
- Singel

### 7. Jag har:

- Inga barn
- Ett barn
- Två barn
- Tre eller fler barn

Om Du inte har några barn, gå vidare till fråga 13

## Om att vara förälder:

### 8. Hur löstes föräldraledigheten?

- Jag och min partner delade lika
- Jag tog huvuddelen av föräldraledigheten
- Min partner tog huvuddelen av föräldraledigheten
- Annat

**Om Du valde "Annat" kan Du beskriva här:**

(fritext)

### 9. Vem är hemma med sjukt barn eller liknande (studiedag på dagis t ex)?

- Jag och min partner turas om
- Det gör alltid jag
- Det gör alltid min partner
- Jag gör det oftast
- Min partner gör det oftast
- Annat

**Om Du valde "Annat" kan Du beskriva här:**

(fritext)

### 10. Om du är, eller har varit, föräldraledig, tror du denna ledighet kommer att, eller har haft, negativa effekter på din arbetssituation?

- Jag har inte varit föräldraledig
- Nej
- Ja

**Om du valde "Ja" kan Du beskriva här:**

(fritext)

**11. Har Du genomfört någon nivåhöjande utbildning efter att Du fått barn?**

- Ja
- Nej

Om Du svarat nej på fråga 11, gå vidare till fråga 13

**12. Hur lång tid efter barnets födsel påbörjade Du nivåhöjande utbildning?**

- Direkt
- 1 år
- 2 år
- 3 år
- 4 år
- 5 år
- 6 år
- 7 år
- 8 år
- 9 år
- 10 år eller mer

## Om arbetssituationen

**13. Hur länge har du varit anställd i FM (som officer)**

- 5-15 år
- 16-25 år
- 26 år eller mer

**14. Tycker Du att dina arbetsuppgifter motsvarar dina kvalifikationer och din kompetens?**

- Helt och hållet
- Till stor del
- Delvis
- Inte alls

**15. Upplever du att kvinnor och män har samma möjligheter att göra karriär i FM?**

- Ja
- Nej

Om du kryssade "Nej", beskriv skillnaden här:

(fritext)

**16. Upplever Du att Kvinnor och män har samma förutsättningar att göra karriär i FM?**

- Ja  
 Nej

**Om Du kryssade "Nej", beskriv skillnaden här:**

(fritext)

**17. Vad uppfattar Du vara det som värdesätts mest i uttagningen till högre befattningar och nivåhöjande utbildningar?**

(fritext)

**18. Vilka är de faktorer som främst drivit Dig att gå nivåhöjande utbildning? (Flera alternativ är möjliga)**

- Att utvecklas som chef  
 Utmaningen  
 Högre lön  
 Titeln  
 Annat

**Om Du valde "Annat" kan Du beskriva här:**

(fritext)

**19. Vilka är de faktorer som försvårat valet/ möjligheten att gå nivåhöjande utbildning? (Flera alternativ är möjliga)**

- Det har inte varit ett svårt val och jag har haft möjligheten  
 Jag har inte tillräcklig kompetens  
 Det saknas högre befattningar inom min funktion  
 Jag har sökt men inte blivit antagen  
 Familjesituationen  
 Annat

**Om Du valde "Annat" kan Du beskriva här:**

(fritext)

## Om att vara kvinna i FM

**20. Upplever Du att förväntningarna är samma på en kvinnlig och en manlig officer?**

- Ja
- Nej

**Om Du kryssade "Nej", kan du beskriva skillnaden här:**

(fritext)

**21. Har Du upplevt att en enskild kvinna framhävts som ett exempel på lyckad jämställdhetsintegrering?**

- Nej
- Ja

**Om Du kryssade "Ja" kan Du beskriva här:**

(fritext)

**21. Upplever Du att det krävs mer av en kvinna som är chef än av en man för att de underställda ska utföra beordrat arbete?**

- Nej
- Ja

**Om Du kryssade "Ja" kan Du beskriva här:**

(fritext)

**22. Upplever Du att det uppfattas olika om en man eller en kvinna gör fel?**

- Nej
- Ja

**Om Du kryssade "Ja" kan Du beskriva här:**

(fritext)

**23. Upplever Du att det i FM är accepterat att vara feminin?**

- Ja
- Nej

**24. Om Du svarat nej på föregående fråga, hur yttrar sig det?**

(fritext)

## Avslutning

**25. Finns det något annat som inte redan behandlats i enkäten avseende Dina karriärmöjligheter i FM som kan vara av betydelse för undersökningen:**

(fritext)

**26. Kommentarer om enkäten eller undersökningen:**

(fritext)

**27. Om du vill ta del av uppsatsen i sin helhet när undersökningen är avslutad, fyll i din mailadress i fältet nedan**

(fritext)

Stort tack för din medverkan!