



Självständigt arbete (15 hp)

Författare		Program/Kurs	
Kd Elaine Persson		OP SA 14-17	
Handledare			
Sofia Ledberg		Antal ord: 11954	
	Beteckning	Kurskod	
		1OP303	
<h3>Att vara kvinna bland alla män</h3> <p><i>En kvalitativ intervjustudie om kvinnors erfarenheter och tankar om sina karriärmöjligheter i Försvarsmakten</i></p>			
<u>ABSTRACT:</u>			
<p>Women constitute a minority in most military organizations, and previous research indicates that women face several barriers that affect both their careers and well-being in the organization. In the Swedish Armed Forces women were admitted to all services and branches with the same rights as men in 1989, but despite that there are now only 7 % female officers, and 17 % women in total in the organization. This study aims to examine the reasons for the minority of women at the higher positions and whether this can be understood from the factors identified by previous research, which also constitute the theoretical framework used in this study. The study is conducted on the basis of interviews with 12 female soldiers and officers in the Swedish Armed Forces, where women's thoughts and experiences about their careers and situation in the organization were sought.</p>			
<p>The results of the study show that there are factors influenced by both the organization and by the individual themselves that affect women's careers. The factors according to the respondents that have the most impact are <i>negative attitudes and treatment from men, the organization's culture and jargon</i>, as well as <i>difficulties in combining a family life with work in the defense sector, and lack of support and role models</i>.</p>			
<u>Nyckelord:</u>			
Försvarsmakten, kvinnor, officer, jämställdhet, minoritet, påverkansfaktorer, underrepresentation.			

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	3
1.1 PROBLEMFÖRMULERING	4
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING.....	5
1.2.1 Forskningsfråga.....	5
1.3 FORSKNINGSÖVERSIKT OM KVINNOR I MILITÄRA ORGANISATIONER	6
1.4 DISPOSITION	8
2. TEORI	9
2.1 ORGANISATORISKA FAKTORER	10
2.2 INDIVIDUELLA FAKTORER	11
2.3 ORGANISATORISKA- OCH INDIVIDUELLA FAKTORER	12
3. METOD	13
3.1 FALLSTUDIE SOM FORSKNINGSSTRATEGI.....	13
3.2 KVALITATIV INTERVJU SOM DATAINSAMLINGSMETOD	13
3.2.1 Val av respondenter.....	14
3.2.2 Etiska övervägande.....	15
3.3 KVALITATIV TEXTANALYS FÖR ANALYS AV DATA	16
3.4 OPERATIONALISERING - ANALYSVERKTYG.....	17
3.5 ÖVRIGT MATERIAL	18
4. ANALYS OCH RESULTAT	19
4.1 ORGANISATORISKA FAKTORER	19
4.1.1 Negativa attityder och bemötande från män.....	19
4.1.2 Organisationens kultur och jargong.....	21
4.1.3 Särbehandling på grund av kön.....	23
4.2 INDIVIDUELLA FAKTORER	25
4.2.1 Avsaknad av stöd och förebilder.....	25
4.2.2 Behöva prestera bättre och påvisa styrka.....	26
4.2.3 Behöva acceptera och anpassa sig till situationen.....	28
4.3 ORGANISATORISKA- OCH INDIVIDUELLA FAKTORER	29
4.3.1 Svårigheter att kombinera föräldraskap och arbete.....	29
4.3.2 Kvinnor ses som en grupp.....	32
5. DISKUSSION OCH SLUTSATS	33
5.1 ORGANISATORISKA FAKTORER	34
5.2 INDIVIDUELLA FAKTORER	35
5.3 ORGANISATORISKA- OCH INDIVIDUELLA FAKTORER	35
5.4 SAMMANFATTNING	36
5.5 FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING.....	38
5.6 RELEVANS FÖR YRKESUTÖVNING	38
6. KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	39
6.1 LITTERATUR	39
6.2 ELEKTRONISKA KÄLLOR	39
6.3 ÖVRIGA KÄLLOR	39
6.3.1 Försvarsmakts dokument.....	39
6.3.2 Tidskriftsartiklar.....	40
6.3.3 Intervjuer.....	40
6.4 INTERVJUGUIDE.....	41

1. Inledning

Kvinnor har varit en del av försvaret sedan 1600-talet som bland annat sjukvårdare, kockar, sömmerskor och har även haft tjänster inom luftbevakning. Efterhand rekryterades kvinnor till nya befattningar och tog över männens icke-stridande tjänster, detta för att männen behövde ”frigöras för strid”. Kvinnogrupper tog egna initiativ och skapade frivilligorganisationer för kvinnor i försvaret, där lottarörelsen växte till Sveriges största kvinnoorganisation. Genom sin frivillighet visade kvinnor sin duglighet och började sakta förändra normen kring kvinnor i försvaret.¹

”... Försvarsmakten såg förstås också det ekonomiska värdet i att kvinnor utförde oavlönade uppgifter och det psykologiska värdet i att det framstod som att hela nationen – kvinnor som män – stod bakom försvaret.”²

Det var först under 1960-talet som kvinnors roll i försvaret tog en ny vändning. Den dåvarande chefen för flygvapnet föreslog, vad som tidigare bara förlöjligats, att rekryteringsbasen skulle utökas och inkludera kvinnor. Flygvapenchefen poängterade att det fanns goda erfarenheter av kvinnor i personalstyrkan, då det var inom flygvapnet som antalet kvinnliga frivilliga ökade snabbast. Men den främsta anledningen till viljan att inkludera kvinnor låg i flygvapnets rådande personalbrist. Däremot uteslöts kvinnorna från stridande befattningar och fick inte heller föra befälet över män.

Kvinnors tillträde till Försvarsmakten ökade succesivt för att männen skulle vänja sig vid att ha kvinnor som kollegor och befäl. Det dröjde fram till 1989 för att kvinnor skulle få tillträde till samtliga militära befattningar med samma rättigheter som män, vilket gjorde att militäryrket utgjorde det sista manliga yrkesmonopolet i Sverige.³

¹ Sundevall, Fia. *Det sista manliga yrkesmonopolet: Genus och militärt arbete i Sverige 1865-1989*. Stockholm: Makadam, 2011. Kapitel 1-2.

² Försvarsmakten. *Kvinnan och försvaret*. <http://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/artiklar/kvinnan-i-forsvaret/> (Hämtad 2017-04-28)

³ Sundevall. *Det sista manliga yrkesmonopolet*. Kapitel 4.

1.1 Problemformulering

Försvarsmakten bestod år 2016 endast av 17 % kvinnor. Bland officerare och specialistofficerare låg andelen kvinnligt anställda på 7 % och bland gruppbefäl, soldater och sjömän på 10 %.⁴ Försvarsmakten strävar efter ett jämställt försvar och arbetar med att öka andelen kvinnor, men trots det är andelen anställda kvinnor på förbanden fortfarande låg, främst i de högre chefsbefattningarna, OF 3 (officer) och uppåt. I december 2016 såg fördelningen mellan kvinnor och män i kategorin OF ut enligt följande:

Kategori	Kvinnor i % av totalen (och antal)	Män i % av totalen (och antal)	Totalt
OF 1	7,8 % (156st)	91,2 % (1869st)	2025st
OF 2	5,9 % (138st)	94,1 % (2198st)	2336st
OF 3	4,9 % (75st)	95,1 % (1458st)	1533st
OF 4	2,7 % (22st)	97,3 % (795st)	817st
OF 5	2,8 % (4st)	97,2 % (137st)	141st
OF 6	12,5 % (2st)	87,5 % (14st)	16st
OF 7	0	100 % (13st)	13st
OF 8	0	100 % (4st)	4st
OF 9	0	100 % (1st)	1st

Figur 1. *Fördelning mellan kvinnor och män i kategorin OF december 2016.*⁵

Sverige har vad som sägs vara den första feministiska regeringen i världen. Jämställdhetsperspektivet finns i både nationellt och internationellt arbete,⁶ och arbetet med jämställdhet återfinns även i regeringsbeslut till Försvarsmakten. Genom en jämn könsfördelning uppnår Försvarsmakten positiva effekter i form av både en ökad folkförankring och en stärkt operativ förmåga. Den svenska Försvarsmakten vill öka jämställdheten i organisationen, vilket uttrycks både från högre ledning och i Försvarsmaktens egen jämställdhetsplan. Försvarsmakten anser att med en jämnare könsfördelning minskar trakasserier och annan diskriminering, vilket även bidrar till en effektivare verksamhet.⁷ Men trots en tydlig vilja och det faktum att kvinnor haft tillträde till samtliga befattningar i Försvarsmakten i snart 30 år är andelen kvinnor fortfarande låg.

⁴ Försvarsmakten. *Försvarsmaktens årsredovisning 2016, Bilagor 1-3*. Stockholm 2016. Sid 3.

⁵ Försvarsmakten. HKV LEDS PERS, utdrag ur PRIO 2010-2016.

⁶ Regeringskansliet. *Feministisk regering*. <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/feministisk-regering/> (hämtad: 2017-04-17)

⁷ Försvarsmakten. *Styrdokument*. <http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstalldhet-och-jamlikhet/styrdokument/> (Hämtad 2017-04-02)

Underrepresentationen av kvinnor är ett generellt problem och återfinns även i andra militära organisationer. Det finns vetenskaplig forskning om kvinnor och deras situation i militära organisationer, men forskningen pekar på olika saker och belyser olika områden. Det finns ingen enad forskning om vad som påverkar underrepresentationen, eller vad det är som gör att kvinnor inte tar sig uppåt i grad, utan istället väljer att stanna kvar på sin befattning eller istället lämnar organisationen. För att kunna göra något åt underrepresentationen av kvinnor i Försvarmakten måste den först förstås. I den här undersökningen studeras den svenska Försvarmakten, där tidigare forskning från andra stater och militära organisationer kan bidra till att förstå den svenska kontexten.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att undersöka om påverkansfaktorerna som tidigare forskning om kvinnor i militära organisationer pekat på kan skapa en förståelse för underrepresentationen av kvinnor på högre chefsbefattningar i den svenska Försvarmakten. Genom att skapa en tolkning och förståelse för kvinnors erfarenheter och uppfattning om deras karriärmöjligheter i en mansdominerad organisation, från den lägsta nivån, soldat, till den högsta nivån där kvinnor finns representerade i Försvarmakten, brigadgeneral och flottiljamiral, ämnar undersökningen även att belysa om det finns några skillnader beroende på vilken nivå i organisationen som kvinnorna befinner sig.

1.2.1 Forskningsfråga

Vad påverkar underrepresentationen av kvinnor på högre chefsbefattningar i Försvarmakten?

Forskningsfrågan undersöks ur ett kvinnligt perspektiv och utgår från kvinnor i den svenska Försvarmakten och deras uppfattning om vad underrepresentationen kan bero på. Svaret på frågan kan även öka förståelsen för den generella problematiken som kvinnor i militära organisationer möter.

1.3 Forskningsöversikt om kvinnor i militära organisationer

Då syftet med studien är att undersöka om tidigare forskning kan skapa en förståelse för den svenska kontexten har ord och meningar som betonats av betydelse i forskningen utmärkts med kursiverad text nedan. De kursiverade fraserna utvecklas och används som teoretiskt ramverk i undersökningen, vilket presenteras vidare under kapitel 2, teori.

Det militära yrket beskrivs som en plats där män kan visa sin maskulinitet, och om en kvinna kan utföra en ”mans arbete” förlorar arbetet sin användbarhet till att visa maskulinitet. Så för att en kvinna ska klara sig i den maskulina miljön måste hon *presteras bättre* än männen för att *passa in* och bli *accepterade* i organisationen. Studien visar att de män som var emot kvinnor i militären ansåg att kvinnor ska anta en maskulin attityd i allt de gör, annars kommer de inte klara sig i det militära.⁸ Liknande resultat återfinns i en studie som beskriver att kvinnor som agerar ”för feminint” definieras som svaga och inkompetenta, och därmed ges de begränsade karriärmöjligheter.⁹ En israelisk studie beskriver att kvinnorna i organisationen *inte kunde behålla sin feminina sida*, utan *efterliknade den maskulina identiteten* för att bevisa sin trohet till militärsystemet. Men anpassningen av den maskulina kulturen uppmuntrade ett våldsamt beteende och skapade problem i organisationen. Detta var bidragande till att många av kvinnorna inte längre ville behöva *anpassa sig*, utan valde därför att avsluta sin tjänst istället för att kräva förändring.¹⁰

En amerikansk studie visar att det finns bevis på de hinder kvinnor står inför när de försöker avancera upp i de militära graderna, där *kulturen* i armén och de *könsstereotyper* som finns hade den största inverkan, och utgjorde de största hindren för kvinnor. Kvinnorna saknade *stöd* från kollegor i organisationen och *förebilder* att se upp till och rådfråga. *Avsaknaden av personligt stöd* gjorde att många av de kvinnor som valde att lämna organisationen upplevde att hindren aldrig minskade, och att vägen upp innehöll ständiga motgångar som resulterade i utbrändhet.¹¹

⁸ Timmons, Tracy. “We're Looking For A Few Good Men: The Impact of Gender Stereotypes On Women in the Military.” *Minerva*, X (2), (1992): 20.

⁹ Weitz, Rose. “Camouflage Isn't Only for Combat: Gender, Sexuality, and Women in the Military.” *Social Forces*, 77(3), (1999):1231-1232.

¹⁰ Sasson-Levy, Orna., Levy, Yagil., & Lomsky-Feder, Edna. “Women Breaking the Silence.” *Gender & Society*, 25(6), (2011): 740-763.

¹¹ Ellefson, Kristi G. *Advancing Army Women as Senior Leaders - Understanding the Obstacles*. Army War Coll Carlisle Barracks PA. (1998): 20-25.

En annan studie visar att män i militära organisationer *saknar respekt* för kvinnors grad och att de inte kan ta kommando från en kvinna. Männen tycker inte heller att kvinnor *har vad som krävs* för en militär tjänst, och tycker att kvinnor *ges fördelar de inte förtjänar*. Vilket påverkar hur män behandlar och mottar kvinnor i organisationen, eftersom kvinnor fortfarande ses som *avvikande och onaturligt*.¹²

Fördomar och diskriminering är något som hämmar kvinnors väg mot högre positioner i militära organisationer, vilket innebär att *stereotypa attityder* fortfarande finns kvar emot kvinnor i det militära systemet. Det beskrivs två sätt att se på kvinnor som ledare, vilket gör att kvinnor *behandlas annorlunda* än deras manliga kollegor. Synsätten innebär att stödja synligheten av kvinnor, alternativt differentiera kvinnor som möjliga chefer. Stödja synligheten av kvinnor inkluderar eget initiativ från kvinnorna, *självförtroende* och ett bra *nätverk*. Differentieringen av kvinnor som chefer handlar om *särbehandling*, sexism, annorlunda arbetsmetoder och *ryktesspridning*.¹³

Ett problem som kvinnor möter är svårigheterna med att kombinera ett *familjeliv* och en karriär i en militär organisation. Arbetet i en militär organisation ställer *krav på närvaro* och tillgänglighet, och kan vid flera tillfälle innebära en längre tid ifrån familjen. För många kvinnor är det svårt att på ett framgångsrikt sätt ta sig vidare i karriären, samtidigt som de har familj och barn att ta hand om. Problematiken kring att *kombinera familjeliv med arbetet* gör att många kvinnor *ger upp sin karriär* och väljer istället att lägga större ansvar och tid på familjen.¹⁴

När kvinnor befinner sig i minoritet leder det enligt Kanter till tre effekter, synlighetseffekten, kontraeffekten och assimileringseffekten. Synlighetseffekten innebär att kvinnorna i organisationen alltid *syns*, just eftersom de är en *minoritet*. Detta gör att kvinnor ofta ses som avvikande och att de gärna *tilldelas egenskaper* för att de är just kvinnor.¹⁵

¹² Mankayi, Nyameka. "Male constructions and resistance to women in the military." *South African Journal of Military Studies*, Vol.34 (2), (2006): 44-64.

¹³ Alvinus, Aida. Krekula, Clary. & Larsson, Gerry. "Managing visibility and differentiating in recruitment of women as leaders in the armed forces." *Journal Of Gender Studies*, (2016): 2-8.

¹⁴ Wahl, Christine Kralovansky. Randall, Virginia F. "Military women as wives and mothers." *Women's Health Issues*, 6(6), (1996): 315-319.

¹⁵ Kanter, Rosabeth Moss. "Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women." *American Journal of Sociology*, 82(5), (1977): 965-990.

I organisationen tenderar kvinnor även att *ses som en grupp* istället för enskilda individer, och blir därmed en *representant* för alla kvinnor. Kontraeffekten och assimileringseffekten hänger ihop och innebär att närvaron av en kvinna i en mansdominerad organisation medför att de skillnader och likheter som finns mellan könen synliggörs och uppmärksammas mer än tidigare. Det förväntas att kvinnor ska *anpassa sig* till de stereotyper som finns om hur en kvinna ska vara, och även *acceptera* kulturen som finns i organisationen, snarare än att *kräva förändring* och arbeta för jämställdhet.¹⁶

Sammanfattningsvis beskriver tidigare forskning militära organisationer som maskulina, med ett tufft klimat där kvinnor måste anpassa och förändra sig för att passa in. Forskningen belyser även de hinder och problem som kvinnliga soldater och officerare möter i militära organisationer. Tidigare forskningen från andra länder och militära organisationer visar att det som hindrar kvinnor i deras karriär, och som påverkar deras situation i organisationen är bland annat negativa attityder och bemötande från män, särbehandling på grund av kön och avsaknaden av stöd och förebilder.

1.4 Disposition

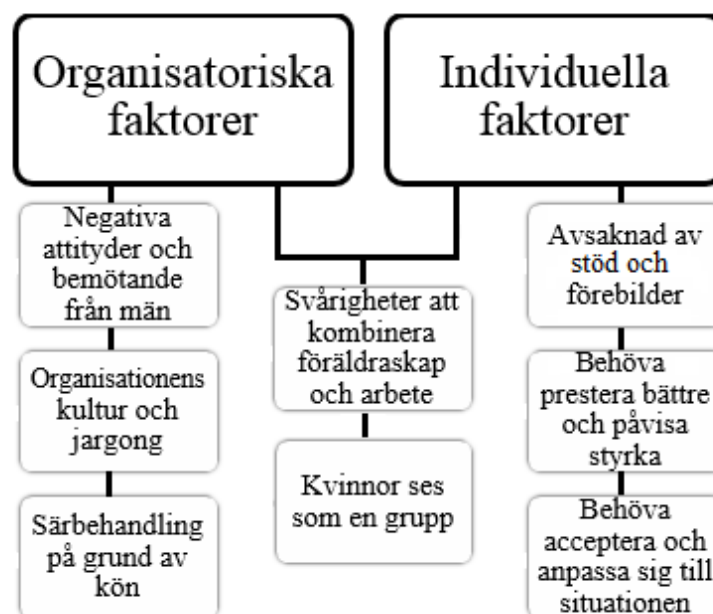
I kapitel 1 har en övergripande bild av kvinnors inträde i Försvarsmakten presenteras. Utifrån problemformulering och presentation av tidigare forskning inom ämnet har syftet med undersökningen och frågeställningar lyfts fram och presenterats. I kapitel 2 presenteras det teoretiska ramverk som nyttjats i undersökningen, där kärnpunkter från tidigare forskning utgjort grunden till teorin. I kapitel 3 redovisas vald metod, en fallstudie med intervjuer som datainsamlingsmetod och textanalys som analysmetod. I kapitel 4 finns undersökningens resultat och analys där citat från respondenterna presenteras. I kapitel 5 lyfts slutsatserna av undersökningen fram och förslag till fortsatt forskning ges. Slutligen i kapitel 6 finns en käll- och litteraturlista på det material som använts i undersökningen.

¹⁶ Kanter. "Some Effects of Proportions". 965-990.

2. Teori

Det teoretiska ramverk som har använts i undersökningen bygger på de faktorer som tidigare forskning pekat på som orsaker och möjliga påverkansfaktorer för kvinnors karriär och situation i militära organisationer. Faktorerna har valts ut efter betoning och återkomst i den tidigare forskningen. Därefter har faktorerna kategoriserats och sammanställts till åtta påverkansfaktorer i en överskådlig modell, se figur 2.

Faktorerna från den tidigare forskningen tolkas av författaren kunna delas in i två huvudkategorier, *organisatoriska och individuella*. Indelningen av de organisatoriska faktorerna har gjorts utifrån att de antas påverkas av organisationens uppbyggnad, kultur och dess personal. De individuella faktorerna är indelade efter att de antas påverkas av personliga uppfattningar och känslor, samt olika sätt att se på, och hantera en situation eller händelse. Men det finns två faktorer som presenteras i mitten av figur 2, detta eftersom de antas påverkas av både organisationen, i form av dess utbildningssystem och bemötande från män, men även av individen själv, i form av personliga uppfattningar och erfarenheter.



Figur 2. Påverkansfaktorer skapade utifrån tidigare forskning.

Påverkansfaktorerna från den tidigare forskningen har nedan utvecklats och formats som hypoteser, vilket utgör det teoretiska ramverk som det inhämtade materialet har analyserats och bearbetats utifrån. Hypoteserna har i undersökningens analys och resultat ställts mot respondenternas svar för att pröva om underrepresentationen av kvinnor på högre befattningar i svenska Försvarsmakten kan förstås med hjälp av de utvalda påverkansfaktorerna som tidigare forskning pekat på

2.1 Organisatoriska faktorer



Figur 3. *Organisatoriska påverkansfaktorer utifrån tidigare forskning.*

Negativa attityder och bemötande från män – Hur kvinnor bemöts och stöts av män i organisationen påverkar kvinnors karriär, men även deras trivsel i organisationen. Mäns attityder mot kvinnor påverkas bland annat av männens grad och ålder, men även hur ofta männen arbetar med kvinnor i vardagen och erfarenheter av tidigare arbete med kvinnor.¹⁷

Organisationens kultur och jargong – Att militära organisationer är byggda och formade efter män påverkar kvinnors situation i organisationen. Den maskulina kulturen och den tuffa jargongen påverkar hur kvinnor behandlas, men även hur mycket kvinnorna kan påverka och förändra organisationen.¹⁸

Särbehandling på grund av kön – Kvinnor behandlas annorlunda än sina manliga kollegor, just för att de är kvinnor. Diskriminering och fördomar skapar en negativ särbehandling som hämmar kvinnor i deras karriär och utveckling.¹⁹

¹⁷Alvinus, Krekula, Larsson. "Managing visibility and differentiating", 2-8; Mankayi. "Male constructions and resistance", 44-64.

¹⁸Ellefson. *Understanding the Obstacles*, 20-25.

¹⁹Alvinus, Krekula, Larsson. "Managing visibility and differentiating", 2-8.

2.2 Individuella faktorer



Figur 4. *Individuella påverkansfaktorer utifrån tidigare forskning.*

Avsaknad av stöd och förebilder – Personligt stöd och förebilder är en förutsättning för att kvinnor ska våga ta steget uppåt i karriären. Kvinnor behöver någon att se upp till och få stöttning av, eftersom kvinnor annars inte tror att det är möjligt för en kvinna att ta sig till de högre positionerna.²⁰

Behöva prestera bättre och påvisa styrka – Kvinnor måste prestera bättre än männen för att bli accepterade i organisationen. Kvinnor som minoritet syns alltid och utmärker sig på ett annat sätt än vad männen gör, vilket innebär att självförtroende, styrka och motivation är betydelsefullt för att som kvinna klara sig i en mansdominerad organisation.²¹

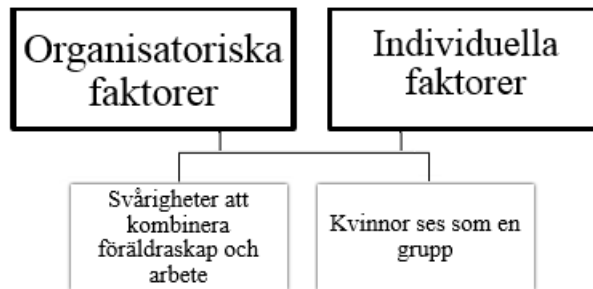
Behöva acceptera och anpassa sig till situationen – Kvinnor måste dölja sin feminina sida och anta en maskulin attityd för att bättre passa in i gruppen av män. Visar kvinnor en för feminin sida ses hon som svag och ges begränsade karriärmöjligheter.²²

²⁰ Ellefson. *Understanding the Obstacles*, 20-25.

²¹ Timmons. "We're Looking For A Few Good Men", 5; Mankayi. "Male constructions and resistance", 275-64.

²² Sasson-Levy, Levy, Lomsky-Feder. "Women Breaking the Silence", 740-763; Kanter. "Some Effects of Proportions", 965-990.

2.3 Organisatoriska- och individuella faktorer



Figur 5. *Organisatoriska- och individuella påverkansfaktorer utifrån tidigare forskning.*

Svårigheterna att kombinera föräldraskap och arbete – Att kombinera familjeliv och barn med utbildning och karriär i militära organisationer är problematiskt. Detta gör att kvinnor inte tar sig vidare i karriären, eller att de istället väljer att avsluta sin tjänst.²³

Kvinnor ses som en grupp – Kvinnor tenderar att ses som en grupp, snarare än enskilda individer. Alla dras över en kant och gruppen kvinnor får stå till svars om något dåligt eller mindre accepterat sker på grund av en kvinna. Kvinnorna blir en representant för sitt kön och det bortses från deras personliga egenskaper.²⁴

²³ Wahl, Randall. "Military women as wives and mothers", 315-319.

²⁴ Kanter. "Some Effects of Proportions", 965-990.

3. Metod

3.1 Fallstudie som forskningsstrategi

I undersökningen har en fallstudie använts som forskningsstrategi för att få en djupare beskrivning för de händelser, förhållanden och erfarenheter kvinnorna i den svenska Försvarsmakten beskrivit. Fördelarna med att använda fallstudie som metod var att undersökningen fick en detaljrikare beskrivning och redogörelse, och medgav även att en kombination av forskningsmetoder och olika typer av data, i form av intervjuer och litteratur från Försvarsmakten kunde användas för att skapa ett helhetsintryck i undersökningen.²⁵

3.2 Kvalitativ intervju som datainsamlingsmetod

Intervjuer genomfördes för att spegla kvinnornas åsikter, känslor och värderingar. Respondentintervjuer gav en förståelse för den personliga uppfattningen, vilket var det som efterfrågades hos kvinnorna. Semistrukturerade intervjuer användes där intervjuerna utgick från ett frågeformulär med frågor och ämnen som skulle beröras. Frågeformuläret innehöll tre ämnen och berörde frågor om individen, jämställdhet och organisationen. Användningen av semistrukturerade intervjuer medgav även att ordningsföljd och följdfrågor blev flexibelt, där den som blev intervjuad kunde utveckla sina tankar, idéer och synpunkter.²⁶

På grund av respondenternas spridning i landet och möjlighet att närvara vid en intervju genomfördes intervjuerna under maj månad 2017, både via personliga möten (fyra stycken), telefon (fem stycken) och mail (tre stycken). De personliga intervjuerna och de som genomfördes via telefon varade mellan 40-50 minuter, och samtliga intervjuer spelades in och transkriberades efteråt. Påverkansfaktorerna som utgör teorin i undersökningen har använts för att utforma frågorna som ställts vid intervjuerna. Intervjuguiden återfinns i bilaga 1.

Vid personliga intervjuer kan intervjuer-effekten, den personliga identiteten som innefattar bland annat vårt kön, ålder, etniska ursprung och yrkesstatus ha inverkan på de svar som fås. Alla dessa delar kan påverka hur respondenten uppfattar den som intervjuar och därmed ha inverkan på hur mycket information respondenten är villig att ge och hur ärlig denna är.²⁷

²⁵ Denscombe, Martyn. *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (3., rev. och uppdaterade uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur. 2016: 91-95.

²⁶ Denscombe. *Forskningshandboken*. 263-266.

²⁷ Denscombe. *Forskningshandboken*. 267-271.

Telefon- och mailintervjuer medgav en enkel kontakt med de respondenter som befann sig på annan ort, eller som inte hade möjlighet att medverka vid en personlig intervju. Till skillnad från personliga intervjuer fanns det ingen visuell kontakt vid dessa intervjuer, vilket reducerade intervju-effekten. Däremot kunde reaktioner och betoningar i svaren utmärkas vid telefonintervjuer, vilket uteslöts vid mailintervjuerna. Det som bör tas i beaktande vid val av intervjumetod är att det finns stora skillnader i hur människor uttrycker sig verbalt och skriftligt. Vissa personer har lättare att föra sig i skrift och andra föredrar att uttrycka sig verbalt, vilket kan ha påverkan på svaren som fås.²⁸ Detta har motverkats genom att uppföljning och förtydligande har fått på de svar som varit otydliga vid mailintervjuerna. På så sätt kunde svar fås även från de respondenter som av olika anledningar enbart kunde genomföra intervjun via mail.

3.2.1 Val av respondenter

Fokus vid kvalitativa studier ligger i att få ett djup i undersökningen och omfattar ofta ett fåtal personer. Därför blev urvalet av respondenter desto viktigare för att komma åt bredden i undersökningen. En öppen förfrågan om deltagande i studien lades ut i den slutna Facebook-gruppen NOAK, *nätverk för officerare och anställda kvinnor i Försvarsmakten*. Gruppen innehöll 613 medlemmar när förfrågan lades ut, och urvalet gjordes utifrån de 32 kvinnor som anmälde sitt intresse om att delta i undersökningen. Kriterierna som sattes vid urvalet var att respondenterna skulle ha tjänstgjort minst ett år, samt ha en kontinuerlig anställning i Försvarsmakten. Att respondenterna består av aktiva kvinnor i Försvarsmakten gör dem till förstahandskällor för informationen som ges.

Respondenterna består av 12 kvinnor från samtliga vapengrenar i Försvarsmakten och har valts ut för att skapa både bredd och djup i undersökningen. Därför har respondenterna valts ut med en variation på ålder, tid i Försvarsmakten och militär grad. Respondenterna består av kvinnor från den lägsta nivån, soldat, till den högsta nivån där kvinnor finns representerade i Försvarsmakten, brigadgeneral och flottiljamiral.

²⁸ Denscombe. *Forskningshandboken*. 279-284.

I undersökningen avses och definieras lägre befattning och nivå som soldat till kaptens grad (OF 2), och med högre befattning och nivå menas graderna major (OF 3) till brigadgeneral och flottiljamaral (OF 6). Indelningen har gjorts utifrån ansvarsförhållande, där officerare i de högre graderna vanligtvis är chefer för större enheter.²⁹

Respondenterna utgörs av sju kvinnor de lägre nivåerna, och de högre nivåerna representeras av fem kvinnor. Däremot består undersökningen inte av någon respondent från OF 5 kategorin, detta diskuteras vidare under punkten 5.1, där förslag till vidare forskning ges för att få en bättre och fullständig spridning av respondenterna.

Grad	Soldat	Fänrik	Löjtnant	Kapten	Major/ Örlogs kapten	Överstelöjtnant/ Kommendör kapten	Överste/ Kommendör	Brigadgeneral/ Flottiljamaral
OF		OF 1	OF 1	OF 2	OF 3	OF 4	OF 5	OF 6
Antal	2	1	1	3	2	2		1
Totalt 12 stycken								

Figur 6. Information om respondenterna, dess grad, spridning och antal.

3.2.2 Etiska övervägande

Vid intervjuerna har hänsyn tagits till de etiska regler och överväganden som finns. För att säkerställa att dessa följdes i undersökningen blev samtliga respondenter informerade om syftet med intervjun och vad den kommer att användas till. Respondenterna godkände att intervjuerna spelades in och transkriberas³⁰ för att författaren skulle kunna analysera svaren och ge korrekta citat i analysen. En sammanställning av respondenterna, datum då intervjuerna genomfördes och fullständig transkribering finns hos författaren, men kommer inte presenteras här. Respondenternas ålder, tid i Försvarsmakten och militära grad presenteras inte i undersökningen på grund av anonymiteten. Istället har respondenterna gjorts helt anonyma och blivit kodade med R1-R12. Bokstaven R står för respondent, siffran beskriver antalet respondenter i undersökningen och är satta efter respondenternas OF grad, se figur 7. Då samtliga intervjuer genomfördes under maj 2017, kommer en referens enbart att göras till R1-R12 i undersökningens analys och resultat.

²⁹ Försvarsmakten. *Militära grader, officerare*. <http://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/militara-grader/officerare/> (Hämtad 2017-06-05)

³⁰ Trost, Jan. *Kvalitativa intervjuer* (4., omarb.] uppl.ed.). Lund: Studentlitteratur. 2010: 123-130.

Nedan visas en översikt av respondenterna efter kodning med R1-R12. Respondent 1-7 tillhör de lägre nivåerna enligt undersökningens definition, och respondent 8-12 tillhör de högre nivåerna.

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
Soldat	Soldat	OF 1	OF 1	OF 2	OF 2	OF 2	OF 3	OF 3	OF 4	OF 4	OF 6

Figur 7. Översikt av respondenterna med indelning efter OF grad.

Under intervjuerna har några respondenter nämnt sin grad, ålder, förbandstillhörighet eller vapengren. För att säkerställa anonymitet för respondenterna har citat och kommentarer som avslöjar identitet ersätts med lämplig fras och utmärks av följande tecken, [exempel]. För att bättre passa skriftspråket i texten har vissa citat i undersökningen justerats, men innebörden har inte reviderats, och alla transkriptioner finns sparade i original hos författaren.

3.3 Kvalitativ textanalys för analys av data

För att kunna analysera datamaterialet som intervjuerna gav har det förberetts och organiserats. Detta genomfördes genom att intervjuerna transkriberades för att därefter med hjälp av textanalys underlätta kodning och kategorisering av all data. Textanalysen utgick från en kvalitativ innehållsanalys där fokus låg på att studera innehållet i texten snarare än dess utformning, och syftade till att hitta centrala delar i texten och analysera dessa. Innehållsanalys som metod handlar om att kartlägga och tolka budskap, avsikter eller meningsstrukturer i skriftliga källor. Detta gjordes genom att flertalet gånger genomföra en detaljerad granskning av texten, för att därefter hitta meningsenheter, kategorier och teman. En kvalitativ innehållsanalys medgav att vikt kunde läggas på den subjektiva förståelsen av texten, dess del, helhet och kontext.³¹

Genom att hitta teman i transkriberingarna kunde kategorisering genomföras där ord, meningar, nyckelbegrepp eller stycken som hade någonting gemensamt sorterades och sammanställdes under kategorierna och påverkansfaktorerna som formats utifrån den tidigare forskningen.

³¹ Esaiasson, Peter. Gilljam, Mikael. Oscarsson, Henrik. Towns, Ann och Wängnerud, Lena. *Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 5. uppl. Stockholm: Wolters Kluwer, 2017: 211.

3.4 Operationalisering - analysverktyg

Materialet från intervjuerna sorterades in i de olika kategorierna från det teoretiska ramverket med hjälp av ett analysverktyg. För att koda och kategorisera citat och kommentarer från respondenterna skapades indikatorer som innehåller angränsande ord till faktorerna från tidigare forskning. Genom att hitta ord, fraser eller meningar i transkriptionerna som passade in under indikatorerna kunde de sedan sorteras och kategoriseras i antingen de organisatoriska eller individuella faktorerna.

Huvudkategori	Underkategori	Indikatorer	Exempel på citat från respondenterna
Organisatoriska faktorer	Negativa attityder och bemötande från män	- Ifrågasättande - Brist på respekt - Fördomar	<i>"Jag fick en gång omdömet av en överordnad, att jag var en jäkligt bra plutonchef, men att han inte kunde tänka sig en kvinna i högre position. I grunden tyckte han inte alls att kvinnor skulle vara officerare"</i>
Organisatoriska faktorer	Organisationens kultur och jargong	- Macho - Manlighet - Trakasserier	<i>"Kopplingen mellan manlighet och hur man definierar sig själv som man är så hårt knuten till hur man definierar en militär. Så när man som kvinna kommer in i den miljön hotar man bilden av manlighet och maskulinitet."</i>
Organisatoriska faktorer	Särbehandling på grund av kön	- Annorlunda behandling - Ges fördelar - Bemötande	<i>"Det har alltid varit särbehandling i Försvarsmakten. Sätten har ändrats, det var mycket tydligare förr men det finns där fortfarande bara på ett annat sätt."</i>
Individuella faktorer	Avsaknad av stöd och förebilder	- Se upp till någon - Mentor - Vägvisning	<i>"Det är jätteviktigt att ha någon som kan hjälpa en att tänka och planera vad som passar bäst för mig. Det är också viktigt att ha kvinnliga förebilder och känna att man inte är ensam kvinna."</i>
Individuella faktorer	Behöva prestera bättre och påvisa styrka	- Kvinnligt - Manligt - Ha det som krävs	<i>"Jag kan uppleva att det blir större fokus på det dåliga om det är en kvinna som gör det än om det vore en man."</i>
Individuella faktorer	Behöva acceptera och anpassa sig till situationen	- Passa in - Säger ifrån - Förändra sig	<i>"Vi var två och de var tjugotvå, vi hade inte så mycket att säga till om. Det var bara att ställa in sig i ledet och göra som alla andra."</i>
Organisatoriska- och individuella faktorer	Svårigheterna att kombinera föräldraskap och arbete	- Familj - Barn - Föräldraledighet	<i>"Som chef förväntas du alltid vara tillgänglig och detta kommer naturligtvis inskränka på möjlighet till tid med familj och vänner."</i>
Organisatoriska- och individuella faktorer	Kvinnor ses som en grupp	- Jämförs - Minoritet - Synlighet	<i>"Om en kvinna gör ett dåligt jobb på en befattning, då kommer ingen annan få chansen på väldigt länge. För då blir hon en symbol för alla andra kvinnor."</i>

Figur 8. Exempel på dataanalys och kodning av citat utifrån indikatorerna och kategorierna.

3.5 Övrigt material

I undersökningen används förutom vetenskapliga tidskrifter och litteratur om kvinnor i militära organisationer även delar av Försvarmaktens egna dokument, handlingsplaner och litteratur. De material som ansetts vara relevant för undersökningen har använts för att stärka undersökningen med siffror, men även för att visa vad Försvarmakten själv skriver om bland annat kvinnor och jämställdhet i organisationen.

Trots att materialet från Försvarmakten inte är vetenskapligt granskat anses det ha tillräcklig trovärdighet för att användas i undersökningen. Då materialet är framställt av Försvarmakten själv och utgörs av 2016 årsredovisning, jämställdhet- och jämnlighetsplan och en handbok i gender anses materialet vara relevant för undersökningens kontext.

4. Analys och resultat

Det empiriska resultatet från intervjuerna i form av kvinnornas tankar, åsikter och erfarenheter presenteras utifrån tidigare givna kategorier. Resultatet förstärks med citat och kommentarer från kvinnorna och presenteras löpande i texten. De delar av Försvarsmaktens egna dokument, handlingsplaner och litteratur som ansetts vara relevant för undersökningen, och som berör ämnet presenteras även löpande i analysen. Om en skillnad mellan respondenterna på de lägre och högre nivåerna hittats presenteras denna under respektive underrubrik. I analysen görs även en återkoppling till det teoretiska ramverk och hypoteserna som är skapade utifrån tidigare forskning, i syfte att undersöka om respondenternas svar stämmer överens med hypoteserna, eller om de visar något annat.

4.1 Organisatoriska faktorer

4.1.1 Negativa attityder och bemötande från män

I Försvarsmaktens genderhandbok står det att alla medarbetare i Försvarsmakten har ett ansvar att bemöta kamrater och kollegor på ett inkluderande och icke-diskriminerande sätt.³² Nästan alla respondenter medger att negativa attityder och bemötande i olika former från män i organisationen har en påverkan på kvinnornas karriärmöjligheter, men även på deras trivsel i Försvarsmakten. Negativa attityder och bemötande från män beskrivs främst som problematiska av kvinnorna på de lägre nivåerna. Flera av respondenterna beskriver att de ofta blir ifrågasatta och känner att de måste förklara varför de valt en tjänst i Försvarsmakten. Ifrågasättandet beskrivs ha börjat tidigt, där de sällan fick höra att männen trodde på dem i början av utbildningen.

"I efterhand har jag hört av killarna själv, att första gången de träffade och såg mig trodde de aldrig att jag skulle klara detta. Jag sågs som en belastning för gruppen och de tänkte åh nej, hon kommer börja gråta och vi kommer få bära alla hennes grejer..."³³

Den ifrågasättande och nedlåtande attityden från män beskrivs ständigt finnas, framförallt från den äldre generationen av män i organisationen. En av respondenterna tror att denna attityd har en större påverkan på kvinnors karriärutveckling än vad många är villiga att erkänna.

³² Försvarsmakten. *Handbok gender: teoretiska grunder och ledarskap*. Stockholm. 2016: 31.

³³ R3

De negativa attityderna och bemötandena från männen beskrivs mest i form av att respondenterna inte känner att män lyssnar på dem som kvinnor. Två av respondenterna på de lägre befattningarna berättar att de förslag och synpunkter de ger på möten ofta skämtas bort och förlöjligas. Detta görs på ett subtilt sätt som inte riktigt går att ta på, vilket gör att kvinnorna känner sig maktlösa och frustrerade. En av kvinnorna uttrycker det som något undermedvetet som påverkar hur männen tar och ser på det hon säger, vilket gör att hon upplever att hon inte tas på allvar.

”När jag sa något hörde chefen inte, men när en manlig kollega föreslog samma sak någon minut senare var det en jättebra idé som det jobbades vidare på. Om jag sa något sa min chef att jag hade fel, sen sa han samma sak som jag hade sagt fast med andra ord.”³⁴

En av respondenterna beskriver att hennes tes för det subtila beteendet är kopplingen mellan manlighet och hur män definierar sig själv som man. Där definitionen av en man är så hårt knuten till hur en militär definieras, så när en kvinna kommer in i den miljön hotar hon bilden av manlighet och maskulinitet. Detta beskrivs även av en annan respondent som påvisar att negativa tankar om kvinnor i militära organisationer fortfarande finns och uttrycks av män.

”Jag fick en gång omdömet av en överordnad, att jag var en jäkligt bra plutonchef, men att han inte kunde tänka sig en kvinna i högre position. I grunden tyckte han inte alls att kvinnor skulle vara officerare, då en kvinna ses som ett hot mot den egna karriären.”³⁵

Hypotesen som skapades utifrån tidigare forskning sa att hur kvinnor bemöts och stöttas av män i organisationen har en påverkan på kvinnors karriär, men även på deras trivsel i organisationen. Hypotesen bekräftas av respondenterna som berättat hur män i organisationen på olika sätt bemött kvinnorna på ett negativt sätt som påverkat dem och deras karriärer. Däremot visar resultatet en skillnad mellan de lägre och de högre nivåerna, där mäns attityder och bemötande uppfattas vara ett större hinder för kvinnorna på de lägre nivåerna.

³⁴ R7
³⁵ R4

4.1.2 Organisationens kultur och jargong

I Försvarsmaktens jämställdhetsplan står det skrivet att Försvarsmakten vill uppnå en heterogen personalsammansättning och att detta fås genom en breddad rekrytering där andelen kvinnliga chefer måste ökas.³⁶ Men för att andelen kvinnor i Försvarsmakten ska öka, måste enligt respondenterna en del förändringar ske för att kvinnor både ska trivas och fodras i den mansdominerade kultur som råder.

”Försvarsmakten har i så himla många år sagt att de vill öka andelen kvinnor och gör åtgärder för det. Men jag tror man skulle behöva lägga korten på bordet och säga såhär, vi vill öka men vi anser att vi har problem. Vi behöver göra något annat, något radikalt. För man har testat det här i så många år, men ingenting händer.”³⁷

Försvarsmaktens kultur och jargong beskrivs som tuff, macho och känns inte alltid anpassad för en kvinna. En av respondenterna trycker på att det finns en tydlig manlig norm i Försvarsmakten, men att denna är subtil och inte alltid går att ta på. En annan respondent säger att det ofta förekommer mycket grova skämt och att stämningen är väldigt grabbig hela tiden. Hon menar att det är viktigt att ha skinn på näsan för att kunna tackla den jargong som finns i Försvarsmakten.

Försvarsmaktens personalförsörjning handlar om förmågeuppbyggnad och innebär att rekryteringsbasen både måste breddas och omfatta fler kvinnor för att organisationen ska bli en attraktiv arbetsgivare.³⁸ Majoriteten av respondenterna i undersökningen påpekar att Försvarsmakten måste rekrytera fler kvinnor för att det ens ska vara möjligt att öka andelen kvinnor på de högre positionerna. Men flertalet av respondenterna poängterar samtidigt att rekryteringsarbetet inte går som förväntat.

”Det har alltid arbetats med att öka andelen kvinnor, men vi ser inga resultat, faktiskt. Jo det är klart vi har lyckats, för det har ju ökat, absolut. Men det ökar väldigt sakta, väldigt, väldigt sakta.”³⁹

³⁶ Försvarsmakten. *Försvarsmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2018*, underbilaga 3.1. Stockholm 2016: 3-4.

³⁷ R6

³⁸ Försvarsmakten. *Handbok gender*. 23.

³⁹ R12

För att få en jämställd organisation måste Försvarsmakten rekrytera fler kvinnor, men respondenterna belyser vikten av ett ännu viktigare fokusområde, att behålla och vårda de kvinnor som redan finns i organisationen.

”För att kunna attrahera fler kvinnliga officerare behövs ett stort arbete för att behålla dem man redan har. Försvarsmakten har jobbat mycket med att försöka få in fler kvinnor, men glömt jobbet med att behålla dem som redan är i organisationen. Har man en organisation som kvinnorna stannar kvar i så kommer nya som brev på posten.”⁴⁰

Som kvinna och minoritet kan det ibland vara svårt att få gehör bland män. Flera av respondenterna pekar på männens betydelse i det hela, och menar på att om kulturen och jargongen ska förändras måste fler män stå upp och våga säga ifrån. För om det enbart är kvinnorna som sätter ner foten och säger ifrån ses det ofta bara som klagomål och negativitet.

”Det är väldigt många som står och hejar på, men de är inte riktigt beredda på att ställa sig upp och göra något slags statement. Man kan ställa sig upp efteråt och säga att det där var bra, jag tycker att det här är viktigt. Men ta då fajten för en gångs skull, ta fajten för mig istället när det är någonting. För då blir man inte så utsatt och ensam som kvinna. Jag tror tyvärr att det finns en helt annan acceptans om fler män ställer sig upp och säger att det här inte är acceptabelt.”⁴¹

Flera av respondenterna, både på de lägre och högre nivåerna säger att det måste skapas tydligare åtgärder och regler för beteende som inte är acceptabla i organisationen. En av respondenterna menar att konsekvenserna för de personer som betar sig illa inte är tillräckligt synliga för omgivningen, vilket ger intrycket av att dessa frågor inte ses som viktiga, och därmed inte behöver omhändertas.

”Jag har upplevt alldeles för många gånger att man säger att någonting är viktigt, men när någon blir trakasserad eller när någon blir utsatt, då är det inte så viktigt. Då är det kvinnan som får flytta på sig, och man gör inga rejäla åtgärder. Det finns en tomhet bakom alla fina ord och löften, och det har fortfarande inte slagit igenom i handling. För just nu upplever jag att det nästan alltid är kvinnan som får betala priset.”⁴²

⁴⁰ R7

⁴¹ R5

⁴² R5

En av respondenterna på de högre nivåerna efterfrågar ett tydligare system för att hantera oegentligheter. Hon menar att alla individer i organisationen har ett ansvar och en skyldighet att agera om något oacceptabelt händer eller om någon blir trakasserad.

”Det är viktigt att man vågar säga ifrån, att man vågar ge rak feedback till individer, och när inte det hjälper, måste det lyftas upp till nästa nivå, och till nästa. Det är viktigt att man har ett bra system för det där. Inte ett system som står i en likabehandlingsplan eller så, det är inte pappersprodukten jag pratar om, utan jag skulle vilja att det där satt i ryggmärgen.”⁴³

Hypotesen från tidigare forskning beskrev att den maskulina kulturen och den tuffa jargongen som finns i organisationen påverkar hur kvinnor behandlas, men även hur mycket kvinnorna kan påverka och förändra. Hypotesen får gensvar från samtliga respondenterna som beskriver att Försvarsmakten måste bli bättre på att ta hand om kvinnorna som finns i organisationen, och att det finns flertalet fenomen i organisationens kultur och jargons som påverkar kvinnors situation och därmed deras karriär.

4.1.3 Särbehandling på grund av kön

”Det har alltid varit särbehandling i Försvarsmakten. De som säger att det var förr, och att det finns inte längre, ser det bara inte. Sätten har ändrats, det var mycket tydligare förr, men det finns där fortfarande bara på ett annat sätt... Vilket gör att många kvinnor inte orkar slåss, utan de slutar istället.”⁴⁴

Nästan alla respondenter beskriver att de någon gång blivit behandlade annorlunda på grund av att de är kvinnor. Den annorlunda behandlingen beskrivs ha funnits tydligast i början av kvinnornas karriär, där små saker som männen sa eller gjorde innebar att kvinnorna blev behandlade på ett annat sätt än sina manliga kollegor. En av respondenterna berättar att särbehandlingen började redan dag ett i lumpen då hon och hennes kompis fick ett eget logement, damlogementet. De båda kvinnorna sade ifrån och menade att de inte vill ha ett eget rum. Befälen sade att det inte var för deras skull, utan för killarnas skull. Många gånger är det just den här typen av särbehandling som startar det större hjulet med fördomar och struntprat. Kvinnorna får fördelar de inte bett om och männen tycker det är orättvist.

⁴³ R12

⁴⁴ R7

En av respondenterna beskriver särbehandlingen som subtil, att den finns där men går inte alltid att ta på eller påvisa med konkreta exempel. I grund och botten upplevs särbehandlingen från början vara gjord som en god tanke med välvilja, men som i slutändan blir fel. En respondent berättar att hon upplevt att hon som kvinna lyfts fram för att man ska ”visa upp” att det finns kvinnor på förbundet, vilket respondenten uppfattat som en missriktad välmening.

Överlag beskriver respondenterna på de högre nivåerna att särbehandlingen oftast varit av den positiva karaktären, där den annorlunda behandlingen senare i karriären snarare varit till kvinnornas fördel, än gjort dem någon skada.

”Jag tror att jag har blivit särbehandlad just för att jag är kvinna. Men det har mer blivit att, ja mina manliga kollegor hatar när jag säger det här, jag har lovat några att inte säga det, men nu säger jag det... jag är inte helt säker på att jag suttit [på denna tjänst]⁴⁵ idag om jag hade varit man. Det tror jag faktiskt inte...”⁴⁶

Hypotesen från tidigare forskning sa att kvinnor behandlas annorlunda jämfört med sina manliga kollegor, och att särbehandlingen hämmar kvinnor i deras karriär och utveckling. Resultatet visar att det förekommer särbehandling, men att denna inte hämmar undersökningens respondenter i någon större utsträckning.

Resultatet visar snarare att det förekommit positiv särbehandling som har underlättat och hjälpt kvinnor i deras karriär. Vilket visar att hypotesen dementeras eftersom den inte stämmer överens med respondenternas uppfattning om särbehandling på grund av kön.

⁴⁵ Respondenten uttryckte den egentliga graden, vilket togs bort och ersattes för att anonymiseras.

⁴⁶ R12

4.2 Individuella faktorer

4.2.1 Avsaknad av stöd och förebilder

I rapporter från Försvarsmakten konstateras att kvinnors beslut till fortsatt engagemang ofta kräver mer eftertanke än hos män.⁴⁷ Detta innebär att kvinnor upplevs ha ett större behov av att bli uppmuntrade, stöttade och peppade att söka vidare. Resultaten i rapporten påvisar vikten av att ha förebilder och mentorer för att stötta kvinnor i deras arbete och karriär. Avsaknaden av kvinnliga förebilder och mentorer uttrycks hos större delen av respondenterna, men främst från kvinnorna på de lägre nivåerna. Flertalet av respondenterna menar att det måste finnas kvinnor på de högre positionerna för att kvinnor under i organisationen ska se att det går att klättra hela vägen, även som kvinna.

”Jag såg en kvinnlig major och min första tanke var wow, vilken superkvinna, vad har hon gjort för att hamna där? Men det är ju fel tanke. Det är ju inte så konstigt att hon är kvinna och major, men min första tanke var att hon måste gjort något sjukt bra för att hamna där. Det är där det sitter, i fördomarna. Vi måste ha fler kvinnor som är majorer som går omkring här på regementet och är förebilder.”⁴⁸

En av respondenterna som är soldat belyser vikten av att man ofta vill göra som sina förebilder. Respondenten ser i sin vardag många kvinnliga specialistofficerare, vilket gör att hon identifierar sig med specialisterna och tänker att det är den naturliga väg som finns att gå. Eftersom respondenten ser desto färre kvinnliga officerare på de högre graderna ges uppfattningen om att den vägen inte är lika upptrampad, och därmed svårare att nå som kvinna.

Nästan alla respondenter på de högre nivåerna är överens om att mentorer behövs på alla nivåer i organisationen, inte enbart på de högre nivåerna som det är i dagsläget.

”Vi behöver ett fungerande mentorssystem på alla nivåer, från det man kommer in i Försvarsmakten från första början. Det är jätteviktigt att ha någon som kan hjälpa en att tänka och planera vad som passar bäst för mig... Det är också viktigt att ha kvinnliga förebilder och känna att man inte är ensam kvinna.”⁴⁹

⁴⁷ Försvarsmakten. Nulägesrapport kvinnor i personalflödet 2008-2015. Stockholm 2016: 40-41.

⁴⁸ R1

⁴⁹ R10

En av respondenterna på de högre befattningarna berättar att hon förstår att det är viktigt för kvinnor att ha förebilder och någon att se upp till, men att det aldrig varit viktigt för henne.

”Mina förebilder har varit andra kollegor, de har varit män. Självklart har kvinnorna runt om en varit bra bollplank och sådär. Men jag har aldrig känt att jag hade tyckt det vore jättetoppen med ett kvinnligt föredöme, för mig var inte det viktigt.”⁵⁰

Vidare belyser respondenten vikten av ett bra nätverk. Hon säger att det är viktigt att skaffa nätverk, inte bara ett, utan flera som går hack i häl. Respondenten trycker på att det viktigaste är att man är omgiven av sanningssägare, men även folk som kan hjälpa en och dunka en i ryggen ibland. En respondent säger att Försvarsmakten endast kommer kunna utvecklas om hela kollektivet förstår att det fortfarande inte är jämställt. Hon menar att det måste jobbas på att förändra idealbilden av en ledare, som idag ofta är manlig. En annan respondent belyser problematiken med att det i princip bara är män på de positionerna som tar fram framtida chefer, och menar att även detta kan missgynna en kvinna.

Hypotesen menade att personligt stöd och förebilder är en förutsättning för att kvinnor ska våga ta steget uppåt i karriären, eftersom de inte tror att det är möjligt för en kvinna att nå de befattningarna annars. Hypotesen bekräftas av respondenterna där flera av kvinnorna belyser vikten av ett fungerande mentorssystem som stöttar kvinnor redan tidigt i karriären. Samtidigt som respondenterna på de lägre nivåerna berättar att det underlättar att se att kvinnor innan har lyckats för att de själv ska våga ta sig vidare i karriären.

4.2.2 Behöva prestera bättre och påvisa styrka

”Det gäller ju att vi visar att vi kan och vill, och bevisar att vi passar in här lika mycket som männen gör. Fast samtidigt som jag yttrar dessa ord tänker jag, hur länge ska vi egentligen behöva bevisa något?”⁵¹

Alla respondenter uttrycker på ett eller annat sätt att de upplever att de som kvinna och minoritet behöver prestera bättre än sina manliga kollegor, och hela tiden visa vad de går för. En av respondenterna beskriver att hon befunnit sig i en överlevnadssituation där hon varit tvungen att försvara både sitt eget arbete och sätt att vara på, men även behövt stå till svars för andra kvinnors beteende.

⁵⁰ R12

⁵¹ R3

En av respondenterna upplever att om en kvinna gör något som är mindre bra, då blir det väldigt stort fokus på just det, istället för allt bra hon faktiskt gjort innan, och att detta skiljer sig jämfört med hur männen behandlas.

”Jag kan uppleva att det blir större fokus på det dåliga om det är en kvinna som gör det än om det vore en man. Men det är extremt subtilt, så det är svårt att säga till om det.”⁵²

En annan respondent tror att detta kan vara en av anledningarna till att kvinnor väljer att sluta, på grund av det orättvisa uppsåtet och den annorlunda behandlingen jämfört med de manliga kollegorna. En respondent säger att många män tror att kvinnor får mycket gratis, just eftersom de är kvinnor. Respondenten menar att hon inte vill ha någonting gratis, hon vill förtjäna det lika mycket som alla andra, men lägger stor vikt på orden när hon säger att hon inte vill behöva jobba i motvind för att komma någonstans.

Att känna att man behöver bevisa vad man kan, och ständigt prestera bättre för att bli accepterad av männen uttrycks genomgående som en jobbig känsla av respondenterna. Flera av respondenterna poängterar att det är få av männen som är uppmärksamma på att förutsättningarna för kvinnor är betydligt sämre än för männen. Att behöva prestera bättre och påvisa styrka är en sak, men att behöva göra det med utrustning som inte är anpassad för kvinnor blir desto svårare. Storleken på persedlar, kroppsskydd och längd på vapen beskrivs som stora hinder för att kunna klara av tjänsten på ett bra sätt och samtidigt inte förstöra kroppen.

Respondenter både från de lägre, och högre nivåerna tror att känslan av att behöva prestera bättre grundar sig i att kvinnor är en minoritet, och att de därför alltid syns och utmärks mer än vad männen i organisationen gör.

”Tänk dig att du lägger ut 10 000 blåbär på ett bord, och i mitten ett hallon. Sen bjuder du in en publik. Vad ser folk? De ser en blå massa, och världens största hallon. Inte alla kvinnor orkar känna sig så utsatt och annorlunda.”⁵³

⁵² R6

⁵³ R4

”Jag kan väl erkänna att det finns ju för och nackdelar med att vara känd, och med känd menar jag inte känd-känd, utan alla vet vem man är. Det har väl varit nackdelen med att man varit så få, att alla hade åsikter om en och sådär.”⁵⁴

Hypotesen som skapades sa att kvinnor måste prestera bättre än männen för att bli accepterade, och att eftersom kvinnor är en minoritet syns allt de gör och utmärks på ett annat sätt än vad det gör för män. Hypotesen får ett vagt gensvar från respondenterna som beskriver att de känner att de måste prestera bättre och på något sätt bevisa sig, men det uppfattas inte vara en bidragande faktor som direkt påverkar kvinnor i deras karriär.

4.2.3 Behöva acceptera och anpassa sig till situationen

En av respondenterna berättar att hon förr valde ett sammanhang där hon inte riktigt passade in, bara för att bevisa, både för sig själv och andra att hon kunde. Men idag känner respondenten att hon är mer tillfreds med att välja sammanhang som istället gynnar henne och får henne att växa.

”Jag har inga problem att fungera i den miljön, men jag fodras inte där. De diskussionerna som förs i fikarummet, det är inte det jag tycker är intressant. Jag har inga problem att vara där och prata och diskutera, men det utvecklar inte mig.”⁵⁵

Det är framförallt i början av sin utbildning inom försvaret som respondenterna har känt att de har behövt anpassa sig och mer eller mindre acceptera situationen. Det har bland annat handlat om en så enkel sak som att hänsyn inte har tagits till att kvinnor behöver längre paus för att uträtta sina behov i skogen, med all utrustning som måste tas av och på.

”Vi var två och de var tjugotvå... vi hade inte så mycket att säga till om. Det var bara att ställa in sig i ledet och göra som alla andra. Sa vi ifrån tyckte killarna att vi var jobbiga som gnällde och de skällde på oss istället...”⁵⁶

⁵⁴ R12

⁵⁵ R5

⁵⁶ R3

Den generella uppfattningen från respondenterna var att känslan av att behöva acceptera situationen försvann ju längre tid de varit aktiva i Försvarsmakten. En av respondenterna berättar att hon efterhand började känna sig mer bekväm och vågade tillslut sätta ner foten och säga ifrån. Då blev allting mycket bättre, och idag tycker hon inte att hon behöver anpassa sig eller acceptera saker på samma sätt längre. Några av respondenterna har upplevt att kvinnor i början av deras karriärer ibland förändrar sig för att passa in, vilket har setts både hos respondenterna själv, men även hos kollegor och soldater. En av respondenterna berättar om vikten av att kvinnor inte omvandlar och förändrar sig, eftersom det är just kvinnor som behövs i organisationen, och det kvinnliga perspektivet, för män har Försvarsmakten redan gott om.

”Vi kvinnor i Försvarsmakten är så oerhört viktiga på så många olika sätt, inte minst för att vi ska få en ökad operativ effekt, men omvandla dig inte till en man i tron om att det kommer bli bättre eller enklare då.”⁵⁷

Hypotesen beskrev att kvinnor måste dölja sin feminina sida och anta en maskulin attityd för att passa in i gruppen av män, eftersom ett för feminint beteende ger begränsade karriärmöjligheter. Denna hypotes bekräftas inte av respondenterna. Kvinnorna menar att de ibland behövt anpassa sig och acceptera situationen, men att kvinnorna vågade sätta ner foten och säga ifrån desto längre tid de varit i organisationen. Vilket gör att faktorn inte påverkar deras karriär eller situation i någon större utsträckning.

4.3 Organisatoriska- och individuella faktorer

4.3.1 Svårigheter att kombinera föräldraskap och arbete

På de lägre nivåerna i organisationen var uppfattningen från nästan alla respondenter att ett familjeliv och försvaret inte riktigt hör ihop. En av respondenterna berättar att hon inte sett många kvinnor i hennes närhet som kommit tillbaka efter en mammaledighet, utan kvinnorna valde istället att sluta. Samtliga respondenter på de högre nivåerna har barn och upplever inte att deras karriär tog slut efter deras föräldraledighet. Snarare uttrycker en av kvinnorna att hon tror att det är fördomar som gör att vissa kvinnor väljer att sluta, eftersom de inte tror att det går att kombinera ett yrkesliv med ett familjeliv.

⁵⁷ R9

”Jag har hört att det är svårt att vara förälder och kvinna i försvaret, och då säger jag såhär; nej det är det ju inte. Däremot är det kanske svårt att vara förälder och tillexempel läsa två år på högre stabsutbildning och inte bo i Mälardalsområdet. Den är jättejobbig.”⁵⁸

Nästan alla respondenter anser att utbildningssystemet som finns för de högre befattningarna inte är anpassade för en förälder. Eftersom utbildningen genomförs under en längre tid i Stockholm skapar det problem för många kvinnor som inte har möjligheten att vara ifrån sin familj så länge.

”Framförallt tror jag att utformningen av vidareutbildningarna till de högre graderna ställer kvinnor inför ett dilemma där hon måste välja mellan arbete och familj. Där tror jag Försvarsmakten sätter käppar i sitt eget hjul.”⁵⁹

Flera av respondenterna upplever att en bättre utbildningsplan hade underlättat för planering av både karriär och familjeliv. En av respondenterna saknar en tydligare och mer långsiktig plan av vad som förväntas av henne, men även vad förbandet har för planer för henne. Hon menar att många tillfällen till vidareutveckling dyker upp plötsligt och medger därmed ingen tid att hinna pussla ihop livet hemma med partner och barn. En annan respondent berättar att hon självvalt valt att inte söka sig vidare, eftersom hon anser att det skulle kosta henne mer än vad det ger, i form av tid ifrån familj och barn.

En av respondenterna på de högre befattningarna berättar att hon upplever att kravet på tillgänglighet som finns när man kommer upp i organisationen är ett hinder som påverkar familjelivet.

”Som chef förväntas du alltid vara tillgänglig och detta kommer naturligtvis inskränka på möjlighet till tid med familj och vänner.”⁶⁰

Kravet och förväntningarna på tillgänglighet beskrivs av ytterligare en respondent. Hon berättar att det var ett hinder för henne att vara borta under föräldraledighet, eftersom hon nu efteråt har svårt att arbeta obekväma tider och ibland kan behöva vara borta mycket.

⁵⁸ R12

⁵⁹ R3

⁶⁰ R11

Flera av respondenterna berättar att deras karriär tagit stopp efter att de fått barn. En av de största orsakerna beskrivs som tiden man behöver vara borta, både före, under och efter graviditeten. Flera av respondenterna berättar att man i praktiken är borta mycket längre tid än endast under själva föräldraledigheten, eftersom vissa delar av yrket inte lämpar sig för en gravid kvinna, på grund av bland annat strålning, vibrationer, att man inte får åka vissa fordon, och en så enkel sak som att uniformen inte passar.

Fördomar från omgivningen och chefer är en annan anledning till att respondenterna på de lägre nivåerna upplever att deras karriär tog stopp när de kom tillbaka efter sin föräldraledighet. Två av respondenterna berättar att deras chefer föreslagit att de skulle ta en mindre ansträngande tjänst efter att de fått barn, förslagen uppfattades vara respektfulla och välvilliga, men blev trots allt ett negativt hinder i kvinnornas karriär.

”När jag kom tillbaka från min föräldraledighet hade jag ett samtal med min chef där vi pratade om vilka möjlighet som fanns för mig. Det var ett väldigt respektfullt och fint samtal, men efteråt gick jag därifrån med en dålig känsla. För han sa, nu när du fått barn kanske du vill ta det lite lugnare. Det var inget tal om att jag skulle få någon chefstjänst, vilket jag egentligen ville, det fanns lediga sådana tjänster och jag var väl kvalificerad för det. Men jag vart aldrig ens tillfrågad.”⁶¹

Eftersom Försvarsmaktens förband finns på flera olika ställen i landet kan distansen till partner och familj vara minst lika problematiskt. Boende på annan ort, pendling, långa resor, övningar och mycket tid ifrån familjen upplevs som problematiskt för flera av respondenterna när karriärmöjligheter och ett familjeliv diskuteras. En av respondenterna upplever en oro för framtiden eftersom hon och hennes partner varken bor eller arbetar på samma ort.

”Jag har alltid sagt till mig själv att jag aldrig ska låta mitt arbete komma emellan mig och min familj. Ändå sitter jag i den sitsen idag, där jag arbetar på en ort, har familjen i en annan och pojkvän på en tredje. Jag har inga barn i dagsläget, men när det händer ser jag en stor problematik med att inte ha familj och pojkvän på samma ort som mig själv och mitt arbete. Vid den tidpunkten kommer någon behöva offra sin karriär och flytta på sig...”⁶²

⁶¹ R6

⁶² R3

Hypotesen som skapades sa att det är problematiskt att kombinera familjeliv och barn med utbildning och karriär i militära organisationer, och att detta gör att kvinnor inte tar sig vidare i karriären, eller istället väljer att avsluta sin tjänst. Hypotesen får ett starkt gensvar från flera av respondenterna på de lägre nivåerna som beskriver att deras karriär tog stopp efter att de fått barn. Däremot visar resultatet att kombinationen inte är omöjlig, eftersom alla kvinnor på de högre positionerna har barn och har lyckats kombinera familjelivet och yrket.

4.3.2 Kvinnor ses som en grupp

Som minoritet i Försvarsmakten upplever några av respondenterna på de lägre nivåerna att kvinnor ofta ses som en grupp snarare än som enskilda individer. Vilket gör att allt de gör syns och uppmärksammas som om det vore gruppen kvinnor som gjort något. Detta innebär att kvinnorna vid negativa händelser ibland vänds emot varandra istället för att stötta varandra, just eftersom alla kvinnor blir likställda med individen som problemet eller frågan egentligen berör.

”Det jag upplever som det största bekymret när man kommer uppåt är att där är man ännu färre kvinnor. Det blir det här som man pratar om, kritiska massor, tills man är en viss procentuell andel, då är man alltid en representant för sitt kön. Om en kvinna gör ett dåligt jobb på en befattning, då kommer ingen annan få chansen på väldigt länge. För då blir hon en symbol för alla andra kvinnor.”⁶³

En av respondenterna säger att eftersom det finns så pass få kvinnor som ledare och chefer i Försvarsmakten finns en risk att alla likställs. Vilket innebär att om en dålig erfarenhet uppkommit likställs denna med samtliga kvinnor och det bortses från personen och dennes egenskaper.

Hypotesen sa att kvinnor ses som en grupp och att kvinnor blir en representant för alla kvinnor snarare än att ses som enskilda individer. Resultatet visar att respondenterna uppfattar att kvinnor i organisationen likställs och ses som en grupp, men det upplevs vara något respondenterna ”sett hos andra”, och inte upplevt personligen. Vilket gör att faktorn inte anses vara direkt påverkande för kvinnornas karriär.

⁶³ R5

5. Diskussion och slutsats

Trots regeringsbeslut, en tydlig vilja från Försvarsmakten och en jämställdhetsplan är andelen kvinnor i organisationen fortfarande låg. Fastän kvinnor haft tillträde till alla delar av Försvarsmakten i snart 30 år är andelen kvinnor endast 17 % och andelen kvinnliga officerare endast 7 %. Syftet med undersökningen var att undersöka om påverkansfaktorerna som tidigare forskning från andra stater och militära organisationer pekat på kan bidra till att förstå underrepresentationen av kvinnor på högre chefsbefattningar i den svenska Försvarsmakten. Detta gjordes genom att undersöka hur kvinnor från den lägsta nivån, soldat, till den högsta nivån där kvinnor finns representerade, brigadgeneral och flottiljamiral ser på sina karriärmöjligheter och uppfattar sin situation i Försvarsmakten. Den forskningsfråga som ställdes i undersökningen var:

Vad påverkar underrepresentationen av kvinnor på högre chefsbefattningar i Försvarsmakten?

Resultatet i undersökningen visar att lika många kvinnor som det finns i Försvarsmakten, lika många individer finns det, och därmed lika många tankar, känslor och åsikter. Trots det går det att finna en generaliserbar uppfattning hos respondenterna.

De faktorer som tidigare forskning pekade på som orsaker, anledningar och möjliga påverkansfaktorer till kvinnors situation i militära organisationer delades in i organisatoriska- och individuella faktorer, och användes för att kategorisera och sortera in svaren som intervjuerna gav. Sammanfattningsvis visar resultatet av undersökningen att det finns både organisatoriska- och individuella faktorer som påverkar kvinnors situation och karriärutveckling i Försvarsmakten. Faktorerna visar sig vara av både positiv och negativ karaktär, vilka påverkar kvinnors vilja och möjlighet att gå mot högre befattningar i Försvarsmakten. De påverkansfaktorer som ansetts ha den största inverkan och betydelse för kvinnors karriär är de faktorer som respondenterna har uttryckt mest tankar, åsikter och erfarenheter om under intervjuerna.

5.1 Organisatoriska faktorer

Resultatet pekar på att det enligt respondenterna går att finna flest faktorer som stämmer överens med tidigare forskning bland de organisatoriska faktorerna, och berör främst *negativa attityder och bemötande från män*, samt *organisationens kultur och jargong*. Resultatet visar att det finns ett undermedvetet subtilt beteende från män i form av ord och kommentarer som gör att kvinnorna inte känner sig viktiga och betydelsefulla, utan ger snarare en känsla av nedvärdering. Det subtila beteendet upplevs finnas under ytan och påverkar både kvinnors karriär och trivsel mer än vad många män upplevs tro och vara medvetna om.

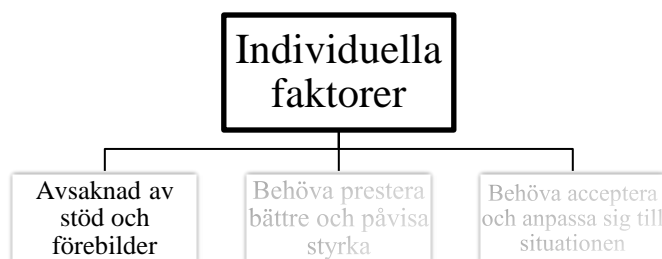


Figur 9. De organisatoriskt största påverkansfaktorerna enligt resultatet från respondenterna.

Att Försvarsmakten vill öka sin jämställdhet och få in fler kvinnor i organisationen upplevs hos många av respondenterna endast som fina ord på pappret, men inget som märks ute i organisationen. Flera av respondenterna anser att Försvarsmakten först behöver ta hand om de kvinnor som redan finns i organisationen. Att det i dagsläget fortfarande är en så pass manlig, tuff och macho kultur och jargong i organisationen gör att kvinnorna känner att de inte riktigt passar in. Resultatet visar att kvinnorna önskar att fler män kunde sätta ner foten och säga ifrån när diskriminering och andra olämpliga saker sker, eftersom det i dagsläget upplevs som att oacceptabla händelser förbises utan konsekvenser.

5.2 Individuella faktorer

Utöver de organisatoriska faktorerna visar resultatet att mentorer, stöttning och förebilder behövs för att bryta de fördomar som finns, och som idag hämmar många kvinnor i deras karriär. Resultatet pekar på att det är *avsaknad av stöd och förebilder* som har den största påverkan av de individuella faktorerna. Respondenterna menar att fler kvinnor behöver synas utåt för att visa att kvinnor finns, och att det även som kvinna går att nå de högre befattningarna. Resultatet visar att ett fungerande mentorssystem behöver finnas på alla nivåer i organisationen, och att det påbörjas direkt när man får en anställning i Försvarmakten.



Figur 10. Den individuellt största påverkansfaktorn enligt resultatet från respondenterna.

5.3 Organisatoriska- och individuella faktorer

Fördomar från kvinnor själv är en återkommande del som även syns i faktorn *svårigheter att kombinera föräldraskap och arbete*, som är den faktorn som påverkas av både organisatoriska- och individuella faktorer. Resultatet visar att det finns fördomar om att det inte går att kombinera ett familjeliv med en karriär i försvaret, vilket påverkar kvinnornas tankar om deras karriärer på ett negativt sätt. Framförallt lyfts problematiken med utbildningssystemet upp, vilket inte anses vara format och anpassat för ett familjeliv. Här blir förebilder och mentorer en viktig del, då kvinnorna behöver se att det går att nå de högre positionerna, även med familj och barn.



Figur 11. Den organisatoriskt- och individuellt största påverkansfaktorn enligt resultatet från respondenterna.

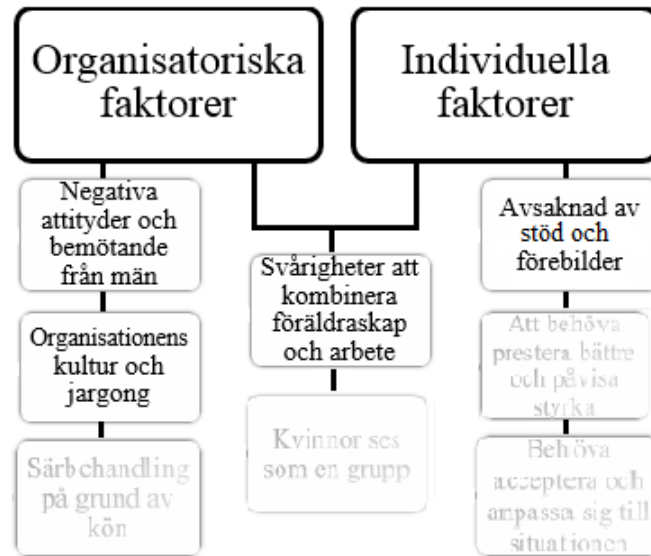
5.4 Sammanfattning

Undersökningens slutsatser är således att om inte kvinnorna på de lägre befattningarna ser möjligheter i karriären kommer andelen kvinnor på de högre befattningarna inte att öka. Först måste det bli naturligt att se kvinnor på samtliga nivåer i organisationen, där förebilder och mentorer enligt respondenterna är nyckeln. Inte förrän det slutar bli förvånansvärt att se kvinnor på ledande positioner kommer organisationen kunna bli jämställd.

En andra slutsats som dragits är att flera av påverkansfaktorerna har större betydelse och påverkar respondenterna mer i början av deras karriär. Ett exempel på detta är att negativa attityder och bemötande från män främst beskrevs av respondenterna på de lägre nivåerna. Uppfattningen ges att ju längre respondenterna varit i organisationen och ju högre grad de har, desto mer accepterade har de blivit av männen, alternativt att kvinnorna hittat ett eget sätt att hantera och bemöta attityderna från männen, utan att se det som ett hinder för deras karriärer.

Den tredje slutsatsen som dragits är att det finns fördomar från kvinnorna själva som främst påverkar respondenterna på de lägre nivåerna negativt i tankarna kring familjeliv och arbete. Även här visar resultatet att mentorer och förebilder spelar en viktig roll för att ta håll på fördomarna och visa att det är möjligt att kombinera familjelivet med en karriär i Försvarsmakten.

Tidigare forskning lyfte fram ett antal faktorer som ansågs påverka kvinnor och deras karriär negativt i militära organisationer. Utifrån dessa skapades hypoteser med faktorer som hämmar kvinnor, och resultatet visar att det går att finna spår av samtliga påverkansfaktorer som den tidigare forskningen pekat på, men alla har en mer eller mindre betydande roll för kvinnors karriärutveckling. Denna undersökning kompletterar tidigare forskning och visar att det även förekommer positiv behandling som gynnar kvinnor, där positiv särbehandling är det tydligaste exemplet. Respondenter i undersökningen har upplevt att särbehandlingen snarare varit positiv, och därmed hjälpt dem i deras karriärer.



Figur 12. *Samtliga påverkansfaktorer som enligt resultatet från respondenterna har den största påverkan på kvinnors karriär i Försvarsmakten.*

Sammantaget pekar undersökningen och dess svar på forskningsfrågan "vad påverkar underrepresentationen av kvinnor på högre chefsbefattningar i Försvarsmakten?" på att underrepresentationen främst påverkas av *negativa attityder och bemötande från män, organisationens kultur och jargong, avsaknad av stöd och förebilder, samt svårigheter att kombinera föräldraskap och arbete.*

5.5 Förslag till fortsatt forskning

För att skapa en ännu större bredd och fullständig spridning i undersökningen ges förslag på att kvinnor från samtliga befattningar, samt ett större antal i varje kategori intervjuas. Där en enkätundersökning lämpar sig för att nå betydligt fler kvinnor i organisationen, och därmed skapa möjlighet för en starkare generalisering.

Det hade även varit av intresse att undersöka om kvinnors åsikter och erfarenheter skiljer sig mellan de olika vapengrenarna i Försvarsmakten. Indikationer från respondenterna, utöver det som presenterats i undersökningen, pekar på att armén anses vara den tyngre vapengrenen i Försvarsmakten, och kan därmed tänkas utgöra fler hinder för kvinnor.

Eftersom undersökningens resultat visade att det är främst de organisatoriska faktorerna som påverkar kvinnor i deras karriär hade en liknande intervjustudie med män varit intressant. De subtila attityder och bemötande som sägs finns från män uppfattas mestadels som undermedvetna av respondenterna. En intervjustudie med män hade kunnat beröra hur männen själv anser att denna problematik bör omhändertas, och hur organisationen ska gå till väga för att bli mer jämställd.

5.6 Relevans för yrkesutövning

Genom att undersöka hur kvinnor i hela spannet, från soldat till brigadgeneral och flottiljamaral ser på sin situation i Försvarsmakten har en breddad insyn av de faktorer som påverkar kvinnors karriärutveckling skapats. Undersökningens resultat ger en vägvisning till de förändringar som behöver ske i organisationen för att kvinnor både ska kunna, och vilja gå mot de högre befattningarna, men även för att organisationen ska bli jämställd. Undersökningen bidrar till att synliggöra de hinder som kvinnor upplever, där förhoppningen är att fler chefer i organisationen ska få upp ögonen och tydligare uppmärksamma det som sker runtomkring dem. Resultatet i undersökningen kan även nyttjas som underlag och öppna upp för diskussioner i olika sammanhang i organisationen. Där syftet främst kan ligga i att lyfta den problematik som respondenterna upplever finnas, i form av bland annat annorlunda behandling och negativa attityder från män, och hur detta både ska bemötas och hanteras i olika arbetsgrupper inom organisationen.

6. Käll- och litteraturförteckning

6.1 Litteratur

Denscombe, Martyn. *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (3., rev. och uppdaterade uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur. 2016.

Esaiasson, Peter. Gilljam, Mikael. Oscarsson, Henrik. Towns, Ann och Wängnerud, Lena. *Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 5. uppl. Stockholm: Wolters Kluwer, 2017.

Sundevall, Fia. *Det sista manliga yrkesmonopolet: Genus och militärt arbete i Sverige 1865-1989*. Stockholm: Makadam, 2011.

Trost, Jan. *Kvalitativa intervjuer* (4., omarb.] uppl.ed.). Lund: Studentlitteratur. 2010.

6.2 Elektroniska källor

Försvarsmakten. *Kvinnan och försvaret*. <http://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/artiklar/kvinnan-i-forsvaret/> (Hämtad 2017-04-28)

Försvarsmakten. *Militära grader, officerare*. <http://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/militara-grader/officerare/> (Hämtad 2017-06-05)

Försvarsmakten. *Styrdokument*. <http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstallldhet-och-jamlikhet/styrdokument/> (Hämtad 2017-04-02)

Regeringskansliet. *Feministisk regering*. <http://www.regeringen.se/regeringspolitik/feministisk-regering/> (Hämtad 2017-04-17)

6.3 Övriga källor

Ellefson, Kristi G. *Advancing Army Women as Senior Leaders - Understanding the Obstacles*. Army War Coll Carlisle Barracks PA. 1998.

6.3.1 Försvarsmakts dokument

Försvarsmakten. *Försvarsmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2018*, underbilaga 3.1. Stockholm. 2016.

Försvarsmakten. *Försvarsmaktens årsredovisning 2016, Bilagor 1-3*. Stockholm. 2016.

Försvarsmakten. *Handbok gender: teoretiska grunder och ledarskap*. Stockholm. 2016.

Försvarsmakten. HKV LEDS PERS, utdrag ur PRIO 2010-2016. 2016.

Försvarsmakten. *Nulägesrapport kvinnor i personalflödet 2008-2015*. Stockholm. 2016.

6.3.2 Tidskriftsartiklar

Alvinus, Aida, Krekula, Clary, & Larsson, Gerry. "Managing visibility and differentiating in recruitment of women as leaders in the armed forces." *Journal Of Gender Studies*, (2016).

Kanter, Rosabeth Moss. "Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women." *American Journal of Sociology*, 82(5), (1977): 965-990.

Mankayi, Nyameka. "Male constructions and resistance to women in the military." *South African Journal of Military Studies*, Vol. 34(2), (2006): 44-64.

Sasson-Levy, Orna., Levy, Yagil., & Lomsky-Feder, Edna. "Women Breaking the Silence." *Gender & Society*, 25(6), (2011): 740-763.

Timmons, Tracy. "We're Looking For A Few Good Men: The Impact of Gender Stereotypes On Women in the Military." *Minerva*, X (2), (1992): 20.

Wahl, Christine Kralovansky, Randall, Virginia F. "Military women as wives and mothers." *Women's Health Issues*, 6(6), (1996): 315-319.

Weitz, Rose. "Camouflage Isn't Only for Combat: Gender, Sexuality, and Women in the Military." *Social Forces*, 77(3), (1999): 1231-1232.

6.3.3 Intervjuer

Lista över respondenterna med datum och transkriptioner från intervjuerna som genomfördes under maj månad 2017 finns sparad hos författaren.

6.4 Intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

- Namn
- Ålder
- Grad
- Förband/vapengren
- Antal år i Försvaret
- Familjesituation/barn

Individen

- Vad uppskattar du mest med Försvarsmakten?
- vad tycker du är mindre bra med Försvarsmakten?
- Vilka faktorer är viktiga för dig för att du ska vilja stanna i Försvarsmakten?
- Hur ser du på dina karriärmöjligheter?
- vilka möjligheter respektive hinder ser du?
- Hur är det att vara kvinna och minoritet i en mansdominerad organisation?
- hur upplever du att dina manliga kollegor ser på dig som kvinna i Försvarsmakten?
- Hur tror du att dina karriärmöjligheter har (kommer) påverkas av graviditet och föräldraledighet?
- Vilka reaktioner får du från människor utanför Försvarsmakten när du berättar om ditt yrke?

Jämställdhet

- Hur ser antalet kvinnor ut på förbandet du arbetar på? (soldater och officerare)
- Vad tror du är orsaken till att det finns så få kvinnliga officerare i Försvarsmakten?
- Vad tror/anser du skulle behöva ändras för att öka andelen kvinnliga officerare?
- Har du någon gång upplevt särbehandling på grund av att du är kvinna?
- om ja, kan du ge exempel på situationer
- Hur skulle du beskriva synen på kvinnor som ledare och chef i Försvarsmakten?

Organisationen

- Hur skulle du beskriva den rådande jargongen i Försvarsmakten?
- Upplever du att alla, oavsett kön har samma möjligheter på ditt förband?
- om nej, har du något exempel?
- Hur tror du organisationen påverkar kvinnors möjligheter till avancemang och karriärutveckling?

Avslutande frågor

- Om du vore ÖB, vad skulle du fatta för beslut för att både behålla och öka andelen kvinnor i Försvarsmakten?
- Vilka visdomsord skulle du vilja skicka med till alla kvinnor på väg upp i sin karriär?
- Något övrigt du vill tillägga?