



Författare	Program/
Christoffer Lundberg	OP SA 17-20
Handledare	
Oscar Larsson	Antal ord: 11 963
	Kurskod: 1OP415
Försvarmakten och genusperspektivet - En intervjustudie om obalansen i könsfördelningen	
Abstract: Issues regarding gender inequality within the Swedish armed forces are previously demonstrated and concluded by researchers. The problem is represented through an organizational context by factors deemed important to explain the topic in question. The purpose of this study was to analyze these gender inequalities and partition of sexes in the organization. This was done by the way of applying a theoretical framework regarding a gender perspective. The study was implemented through interviews which supplied necessary data and the material was then categorized and analyzed through a thematic analysis based upon the answers given by the informants. The identified themes were organizational culture, equality work and organization identity The results show that a gender perspective can illustrate the current partition between sexes to a certain degree since organizational culture and organizational identity could be explained by the theoretical framework. Furthermore, the result is not unambiguous since equality work could not in its entirety be explained by the theoretical framework. Thus, more research is required to better frame the problem and more research is also required to enable better generalization of the results.	
Nyckelord: <i>Genus, jämlikhet, organisationskultur, könsfördelning</i>	

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.1 Problemområde.....	4
1.2 Forskningsöversikt.....	6
1.3 Forskningslucka	12
1.4 Syfte och frågeställning	12
1.5 Avgränsning	13
1.6 Disposition.....	13
2. Teoretisk ram	14
2.1 Genus och genussystem	14
2.2 Feminitet och maskulinitet.....	15
2.3 Hegemonisk maskulinitet	17
2.4 Feminina och maskulina organisationskulturer	17
2.5 Teoridiskussion	18
3. Metod	19
3.1 Vetenskapsteoretiska utgångspunkter	19
3.2 Socialkonstruktionism	19
3.3 Deltagare	20
3.4 Urval av respondenter.....	20
3.5 Genomförande	21
3.6 Datainsamlingsmetod.....	21
3.7 Databearbetning.....	23
3.8 Etiska överväganden.....	23
3.9 Metoddiskussion	24
4. Resultat.....	25
4.1 Den tematiska analystabellen	25
4.2 Organisationskultur	25
4.3 Jämställdhets- och jämlikhetsarbete.....	27
4.4 Organisationens identitet.....	29
5. Analys	31
5.1 Organisationskultur	32
5.2 Jämställdhets- och jämlikhetsarbete.....	32
5.3 Organisationens identitet.....	33
6. Avslutning	34
6.1 Frågeställningens besvarande	34

6.2 Slutsatser	35
6.3 Relevans för yrkesutövningen	35
6.4 Vidare forskning	36
7. Referensförteckning	37
7.1 Litteratur.....	37
7.2 Rapporter och andra källor	38
7.3 Offentligt tryck	38
7.4 Elektroniska källor	38
7.5 Intervjuer	39
7.6 Övrigt	39
8. Bilagor.....	40
8.1 Bilaga 1 Informationsbrev	40
8.2 Bilaga 2 Intervjuguide	42

1. Inledning

1.1 Problemområde

Den svenska regeringen har antagit sex jämställdhetspolitiska delmål vilket syftar till att uppnå jämställdhet i samhället. Dessa innefattar jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning och hälsa, jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete och rätt till fysisk integritet.¹ Förenta Nationernas utvecklingsprogram (UNDP) mäter genom *gender inequality index (GII)* i rapporten *human development report* olikheter mellan män och kvinnors hälsa, medbestämmande och yrkesdeltagande. I rapporten från 2018 framgår det att Sverige inom dessa områden är det tredje mest jämställda land i världen.²

1989 öppnar Sverige för ansökning militära befattningar som pilot och ubåtstjänst även för kvinnor. Genom detta beslut blir Sverige det första landet i världen att inkludera kvinnor i samtliga stridande befattningar inom organisationen. Vidare avskaffas 1994 kravet på att kvinnor måste ha för avsikt att utbilda sig till officer för att möjliggöra ansökan till allmän värnplikt.³ Sedan Riksdagens beslut om förändring i Lagen om Totalförsvarsplikt 2010⁴ gäller numera Totalförsvarsplikt för både män och kvinnor. Återinförandet av allmän värnplikt 2017 medförde att både män och kvinnor nu är skyldiga enligt lag att genomgå mönstring och fullgöra grundutbildning med värnplikt.⁵

I Försvarsmaktens råder obalans i könsfördelningen mellan män och kvinnor inom praktiskt taget alla yrkeskategorier, även officerare, specialistofficerare, gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) och civilt anställda. Av myndighetens idag 20 100 st anställda uppgår den sammantagna andelen kvinnor till 18% och män till 82%. Bland officerare och specialistofficerare är andelen kvinnor 7%, bland GSS är andelen ~11% och 40% av de civilt anställda inom Försvarsmakten är kvinnor.⁶ Tidigare år, exempelvis 2016 var andelen kvinnor i officers/specialistofficersbefattningar 5,5%, inom GSS ~12% och 38% av de civila befattningarna innehades av kvinnor.⁷ I militära organisationer ur ett globalt perspektiv råder

¹ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>

² <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

³ <https://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/artiklar/kvinnan-i-forsvaret/>

⁴ <https://www.regeringen.se/49bb67/contentassets/c6d0609076e540d59df5efd8f241cf5f/modern-personalforsorjning-for-ett-anvandbart-forsvar-prop.-200910160>

⁵ <https://www.regeringen.se/492fdb/globalassets/regeringen/block/fakta-och-genvagsblock/forsvarsdepartementet/regeringsbeslut-3-2017-03-02.pdf>

⁶ <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/jamstallldhet-och-jamlikhet/tillbakablick-pa-jamstallldhet/>

⁷ <https://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/artiklar/kvinnan-i-forsvaret/>

det en ojämn könsfördelning. Av 23 miljoner tjänstgörande personal är 3% kvinnor, ca 500 000 st. Vidare har 6% av världens länder en nivå av andel kvinnor högre än 5%, där det uppges att de flesta inte tjänstgör i stridande befattningar.⁸

Sedan införandet av könsneutral värnplikt ser den totala fördelningen av antalet personer inskrivna till befattningar, och som därför ska genomföra grundutbildning med värnplikt, ut enligt tabell 1.1.⁹

	Kvinnor	Män	Totalt
Inskrivna f. år 1999	414 (~16,5%)	2102 (~83,5%)	2516
Inskrivna f. år 2000	585 (~16%)	3070 (~84%)	3655

Tabell 1.1

Sjöstridsskolan genomför grundutbildning för de individer som avses utbildas mot befattningar inom flottan. Skolan antog 235 st individer till utbildningsstarten 2019, varav 66 st (28%) kvinnor och 169 (72%) män. Även om det även här råder en obalans i könsfördelningen ser vi att andelen kvinnor är cirka 11,5 procentenheter högre än den totala andelen (Inskrivna födda år 1999).

I ansökan till Officersprogrammet ser könsfördelningen av de som tackat ja till utbildningsplats ut enligt tabell 1.2¹⁰

År	Antagna kvinnor som tackat ja	Antagna män som tackat ja	Totalt
2018	24 (~16,2%)	124 (~83,8%)	148
2017	25 (~18%)	114 (~82%)	139
2016	16 (~12,7%)	110 (~87,3%)	126
2015	15 (~12,7%)	103 (~87,3)	118

Tabell 1.2

⁸ Goldstein, Joshua S., *War and gender: how gender shapes the war system and Vice Versa*, 2. uppl. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 2006:10

⁹ https://www.rekryteringsmyndigheten.se/globalassets/service-och-e-tjanster/statistik/monstringsstatistik/inskrivna_fodda1999.pdf,
<https://www.rekryteringsmyndigheten.se/globalassets/service-och-e-tjanster/statistik/monstringsstatistik/antal-inskrivna-fodda-2000.pdf>

¹⁰ <https://www.fhs.se/arkiv/nyheter/2019-02-14-rekordmanga-sokande-till-officersprogrammet.html>

Tillsynes är det även en obalans i könsfördelningen trots könsneutral värnplikt och även om andelen kvinnor som tackat ja till utbildningsplats på Officersprogrammet har ökat råder obalans.

Enligt Försvarmakten jämställdhetsplan 2016-2019 menar Försvarmakten att myndigheten eftersträvar en heterogen sammansättning av dess personal. Genom att arbeta mot att öka andelen kvinnor som ansöker till grundutbildning (GMU) och slutför den, samt att öka andelen kvinnliga chefer menar Försvarmakten uppnå detta. Skrivelsen diskuterar och redogör för åtgärder och mål för hur detta ska uppnås och genomföras.¹¹

Då Sverige har officiella politiska jämställdhetsmål och Försvarmakten uttryckligen vill rekrytera fler kvinnor men inte lyckats blir det uppsatsens problemområde. Med denna bakgrund motiveras denna studie till att undersöka varför problemet kvarstår.

Studien använder sig av ett genusperspektiv vilket innebär ett perspektiv där den sociala konstruktionen förhåller sig till vad som anses vara maskulint och feminint och vad det får för effekter det får för människor i en viss kontext.¹²

Studien genomförs med kvalitativa intervjuer för att undersöka om den underrepresenterade gruppens uppfattning av Försvarmakten genom detta genusperspektiv kan förklara obalansen i könsfördelningen.

1.2 Forskningsöversikt

Materialet i forskningsöversikten har valts ut då de behandlar organisationskulturen och yrkessegregering vilket är relevant för denna uppsats. Vidare har tidigare rapporter valts ut då de bidrar till att klargöra forskningsluckan för denna studie

Det finns flertalet forskningsartiklar och studier som behandlar rådande diskurs rörande genus i en militär kontext. 1996 integrerades kvinnor i den sydafrikanska flottan vilket Van Wijk och Finchilescu undersöker. De studerar organisationskulturen som de menar kan verka genom fyra former.¹³ *Ritualer* är symboliska och uttrycksfulla aktiviteter vilka är återkommande och fungerar till del som en maktrelation mellan parter. Detta kan ske genom exempelvis initieringsritualer där en ny gruppmedlem ska genomföra uppgifter för att accepteras i gruppen

¹¹ <https://www.forsvarmakten.se/contentassets/cb7752160cc144cd8c3dcf0b1a251b27/fm2018-15180.9-underbilaga-3.1-fmvp-19.pdf>, s4, 6

¹² Connell, Raewyn & Pearse, Rebecca, *Om genus*, 3. uppl., Daidalos, Göteborg, 2015:27

¹³ Van Wijk, Charles H & Finchilescu, Gillian. Symbols of organisational culture: describing and prescribing gender integration of navy ships. *Journal of gender studies*. Vol. 17. Nr. 3, 2008: 237-238

och sedermera i organisationen.¹⁴ Den andra formen rör *artefakter* vilket beskrivs som exempelvis uniformer och logotyper. Artefakter syftar till att skapa tillhörighet till organisationen och ge uttryck för organisationens värderingar och mening.¹⁵ Den tredje formen, *metaforer*, beskriver organisationen genom bildliga jämförelser exempelvis genom att beskriva en fartygsbesättning som en ”familj”. Metaforer hävdas även beskriva organisationskulturen och till viss del förklara den.¹⁶ Den sista formen är *miljö*, det vill säga arbetsplatsen där verksamhet genomförs. Det beskrivs som både den identitet verksamheten kan förknippas med genom vilka arbetsuppgifter som utförs, och även den fysiska platsen där verksamheten bedrivs, exempelvis hur privata utrymmen är formade.¹⁷ Sammanfattningsvis hävdar Van Wijk och Finchilescu att integreringen av kvinnor i den sydafrikanske flottan utmanade de rådande maskulina identiteterna genom de fyra ovan beskrivna formerna. Sammanfattningsvis menas att organisationens normer och kultur kan förstås, utmanas och förändras genom dessa fyra former.¹⁸

Den israeliska forskaren Orna Sasson-Levy genomför en studie om kvinnor inom den israeliska armén. Baserat på intervjuer argumenterar forskaren för att israeliska kvinnor som arbetar i maskulina roller skapar sin genusidentitet genom att anpassa sig till den hegemoniska maskuliniteten av en stridande soldat. Detta menas ska genom tre relaterade processer:¹⁹

1. Anpassning till den kroppsliga och beteendemässiga normalbilden av en soldat. Detta kan exempelvis ske genom anpassning av tonläge, ruffigt språkbruk och bära smutsiga uniformer.²⁰
2. Distansering från traditionell feminism. Med detta menas ett aktivt avståndstagande från identiteter och egenskaper som uppfattas feminina.²¹
3. Trivialisering av sexuella trakasserier. Detta kan ske exempelvis genom att slå bort sexuella skämt och anspelningar som skämt och inte lägga stor vikt vid det.²²

¹⁴ Ibid, s239

¹⁵ Ibid, s243-244

¹⁶ Ibid, s241-242

¹⁷ Ibid, s245

¹⁸ Ibid, s247-248

¹⁹ Sasson-Levy, Orna, Feminism and military gender practices: Israeli women soldiers in "masculine" roles, *Sociological inquiry*, vol. 73, nr 3, 2003:440

²⁰ Ibid, s448

²¹ Ibid, s452

²² Ibid, s453

Sasson-Levy menar att förekomster av denna anpassning kan ses som en strategi för att övervinna ”genusbarriären”, men kan därmed också anses som ett uttryck för acceptans för den hegemoniska maskuliniteten och därmed ett förtryck av feminina normer. Vidare menas att kvinnors upprätthållande av den maskulina normen inte nödvändigtvis säkerställer att de ses som den normativa hegemoniska soldaten. Slutsatsen är att kvinnors integrering i en militär kontext inte ensamt kan förändra organisationens maskulina karaktär eftersom integreringen inte utesluter att soldater förknippas med maskulinet²³

Juanita M. Firestone genomför en jämförande studie där hon undersöker yrkessegrering relaterat till kön. Hon genomför studien genom att jämföra militära- och civila arbeten. Firestone hävdar att jämlikhet på arbetsplatser mellan kvinnor och män har ökat under 1900-talet och då framförallt inom civila arbeten. Vidare menar hon att även om kvinnor integrerats i stor utsträckning i yrkeslivet under 1900-talet existerar dock en skillnad i vilken typ av arbete män och kvinnor innehar. Hon beskriver det som att kvinnor främst arbetar inom yrken som förknippas med ”kvinnlighet” exempelvis kontorist och omvårdnadsyrken och män arbetar i yrken som förknippas med ”manlighet”, exempelvis arbetsledning och tekniska yrken.²⁴ Firestone hävdar att civila organisationer och militära organisationer skiljer sig åt i avseendet vilka typer av yrken som upp bärs av män respektive kvinnor. Hon menar att kvinnor som arbetar och utför arbetsuppgifter i militära organisationer gör det på samma premisser som män och därmed konkurrerar om exempelvis befordran genom förutsättningen att de är militära personal i första hand och inte kvinnor. En nyckelkomponent till detta hävdas vara att militära tjänster och roller är förordnade av federala bestämmelser och militära policys.²⁵

Joan Acker forskar bland annat på ojämlikheter i organisationer. Hon beskriver ojämlikheten i organisationen som en systematisk diskrepans mellan de makthavare och beslutsfattare som exempelvis sätter mål, arbetsmetoder och organiserar verksamheten, och de som utför arbetsuppgifterna.²⁶ Kopplat till genus menar Acker att diskrepanserna varierar i omfattning och tydlighet. Detta på grund av dels vilket område det berör inom organisationen och dels beror det på den sociala konstruktionen av vad som uppfattas som manligt respektive kvinnligt. I en civil affärsorganisation kan det exempelvis ta sig uttryck i att män handhar de lukrativa

²³ Ibid, s458-460

²⁴ Firestone, Juanita M. Occupational segregation: Comparing the civilian and military workforce. *Armed forces and society*. Vol. 18, nr. 3, 1992: 363-364

²⁵ Ibid, s365

²⁶ Acker, Joan. Inequality regimes: gender, class and race in organizations. *Gender & society*. Vol. 20, nr 4, 2006: 443

affärskontrakten medan kvinnor sköter den dagliga verksamheten och kundkontakt på lägre nivå. Acker hävdar att ojämlikheten kan utmanas och ändras men att det är svårt på grund av att organisationers intressen och ofta överskuggar exempelvis genusintegrering.²⁷

Karin Schröder undersöker karriärhinder för unga kvinnor i Försvarsmakten vilket hon redogör för i en rapport från FOI - Totalförsvarets forskningsinstitut. Studien grundas på tidigare forskning, kvalitativa intervjuer och analyserar avgångsenkäter från de personer som slutat i organisationen. Schröder analyserar rekryteringen och befordringen av kvinnor, detta genom att undersöka genusrelaterade förhållanden inom Försvarsmakten.²⁸ Schröder menar att hinder konstrueras och upprätthålls genom interaktioner och handlingar mellan personer och det får effekten att definitionen av vad som anses som maskulint och feminint kontinuerligt reproduceras genom bland annat mellanmännsliga relationer. Detta förhållande kallar Schröder för *gender-regim*²⁹ Studiens genomförande sker genom att undersöka gender-regimen genom fyra olika perspektiv: *Fördelning av makt, arbete och resurser; attityder, kultur, ideal och symboler; relationer, interaktioner och nätverk; personligt förhållningssätt och motivation.*³⁰ Schröder belägger dessa perspektiv med organisatoriska faktorer vilka forskaren menar har betydelse att belysa problematiken rörande karriärhinder för unga kvinnor i Försvarsmakten. Detta i syfte att öka rekryteringen av kvinnor och öka jämlikheten inom organisationen. Analysen medför att författaren rekommenderar åtgärder som bör genomföras för att öka rekryteringen av kvinnor och öka jämlikheten. Åtgärderna är exempelvis att fysiska kravbilder behöver uppdateras då de inte anges vara aktuella, tydligare karriärvägar för kvinnor bör utvecklas, bredare jämställdhetsarbete bör införas och förebyggande av hälsorisker bör ske i större omfattning. Avslutningsvis menar Schröder att forskning visar att organisationer generellt har svårt att skapa en varaktig förändring varvid till exempel jämställdhetsarbetet behöver integreras bredare och planeras i större omfattning. Detta för att hela organisationen, från ledningsorganisation till medarbetare behöver genomföra och förstå förändringsarbetet.³¹

Vidare har Alma Persson och Fia Sundevall studerat jämställdhet inom Försvarsmakten där de undersöker hur jämlikhetsdebatten har förts och förstått i nutiden och vad det har fått för effekt. Genom att grundlägga sin studie på Carol Bacchis ”what is the problem represented to be”-

²⁷ Ibid, s444-447

²⁸ Schröder, Karin. Karriärhinder för unga kvinnor. *Rapport/Försvarets forskningsinstitut: FOI-R--4541—SE*, Stockholm, december, 2017:3, 6

²⁹ Ibid, s14-15

³⁰ Ibid, s3, 15-17

³¹ Ibid, s71-74

ansats genomför de en poststrukturalistisk analys av policys rörande jämställdhet. De analyserar historisk om kvinnors integrering i Försvarmakten från det att frågan om könsneutral värnplikt först berördes 1965, till införandet i praktiken 2018.³² Genom argument hävdar forskarna att, vid olika tillfällen i historien, har kvinnor i Försvarmakten uppfattats som både orsaken och lösningen till problem kopplat till integreringen av kvinnor och ökad jämlikhet. Detta hävdas genom diskussion hur och om militär kunskap, ledarskapsstilar och fysiska förmågor skiljer sig mellan könen, det vill säga ett ifrågasättande om kvinnors förmåga att verka i en militär kontext. 90-talets diskussion om jämlikhet mellan könen i Försvarmakten menar författarna tillskrevs som *kreativa skillnader* och sågs som en positiv aspekt i utvecklingen av den militära effektiviteten. Senare vid millennieskiftet när kvinnors medverkan i internationella insatser motiverades framkom liknande argument, att skillnader i egenskaper på grund av kön bidrog till ökad militär förmåga. Författarna hävdar i och med detta att kvinnor sågs som ett komplement till männen förmåga och deras medverkan i en militär kontext motiverades med att de var just kvinnor, inte deras militära förmåga. Författarna menar att det är paradoxalt att Sverige utmålar sig själva som ett jämställt och jämlikt land och var först i världen med att inkludera kvinnor i sina väpnade styrkor samtidigt som landet har låg andel kvinnor i förhållande till andra NATO-länder. Slutligen menar författarna det förekommer allvarliga arbetsmiljöproblem kopplat till genus såsom sexuella trakasserier och brist på relevant utformad utrustning till kvinnor.³³

Totalförsvarets forskningsinstitut fick inför övningen Aurora 17 uppgiften från Försvarmakten att studera hur genusperspektivet integrerades i övningen. Analysen genomfördes på olika nivåer inom utvalda verksamhetsområden där syftet var att erhålla kunskap rörande omfattningen av jämställdhetsintegreringen och hur genusperspektivet integrerades vid övningen Aurora 17.³⁴ Studien genomförs med ett analytiskt ramverk som inbegriper ett antal grundförutsättningar som måste finnas för att jämställdhetsintegreringen ska kunna genomföras. Övergripande förstås verktyget genom:

1. *Förutsättningar för jämställdhetsintegrering*. Finns det exempelvis policys, styrdokument, syfte och målsättning.

³² Persson, Alma. Sundevall, Fia. Conscripting women: gender, soldiering, and military service in Sweden 1965-2018, *Womens history review*, vol. 28, nr. 7, 2019: 1039-1043

³³ Ibid, s1050-1051

³⁴ Lackenbauer, Helené. "Jämställdhet? När vi försvarar Sverige?". *Rapport/Försvarets forskningsinstitut: FOI-R-4749—SE*, Stockholm, Maj, 2019:7-8

2. *Grundläggande kunskap och förståelse för jämställdhetsintegrering.* Deltagarnas förståelse, kunskap och utbildningsståndpunkt om jämställdhetsintegrering granskas.

3. *Inventering av jämställdhetsintegrering i verksamheten.* Undersöker hur och i vilken omfattning gender tas hänsyn till under planeringen och genomförandet av övningen.³⁵

Studiens slutsatser beskriver jämställdhetsintegreringen som ”fragmenterad”. Författarens analys är att Försvarmakten anges besitta de flesta grundläggande förutsättningarna för att på ett tillfredställande sätt lyckas med jämställdhetsintegreringen. Dessa förutsättningar menas bland annat vara: högsta ledningen stöder, driver jämställdhetsarbetet och kommunicerar nyttan med arbetet till underställda, det finns direktiv, målsättningar, handböcker och systematiserad arbetsstruktur. Dock hävdar författaren att jämställdhetsarbetet är främst närvarande på operativ och militärstrategisk nivå medan integreringen av genderperspektivet beskrivs som frånvarande på taktisk och stridsteknisk nivå. Den främsta anledningen till att det hävdas vara oklart för underställd personal är motivering till *varför* och *hur* jämställdhetsintegreringen är relevant för kärnuppgiften, det vill säga försvar mot väpnat angrepp. Författarens slutsats rörande orsaker till denna oklarhet är att begrepp som ”gender” upplevs som otydligt och oensat samt vad målsättningen med jämställdhet innebär.³⁶

Vidare slutsatser är att begrepp exempelvis gender och genus är otydliga och lämnar utrymme för individuell tolkning samt att det är begrepp som inte används i personalen vardagliga tal och därmed kan väcka motstånd.³⁷

Ytterligare slutsatser kopplat till genomförandet är, som nämnt ovan, att genderperspektivet inte innefattades på taktisk nivå och inga instruktioner till personalen om vad som förväntades av dem gavs av högre chef.³⁸

Sammanfattningsvis rekommenderar studien särskilt tre övergripande åtgärder vilket troligen skulle medföra att jämställdhetsintegreringen i Försvarmakten kan genomföras på ett bättre sätt:

1. För att få en hållbar jämlikhetsintegrering i hela verksamheten bör Försvarmakten utgå från sin kärnuppgift: Försvar mot väpnat angrepp.
2. Förtydliga och bättre kommunicera två strategiska jämställdhetsmål:

³⁵ Ibid, s8-9

³⁶ Ibid, s27-28

³⁷ Ibid, ss29-30

³⁸ Ibid, 30-31

- a) Försvarsmakten ska vara en jämställd organisation
 - b) Försvarsmakten ska ta hänsyn till män och kvinnors rättigheter och skyddsbehov genom att arbeta med jämställd säkerhet
3. Alla chefer ska fortsätta leda, styra och följa upp verksamheten utifrån de uppsatta jämställdhetsmålen.³⁹

1.3 Forskningslucka

Genom den studerade genusdiskursen i forskningsöversikten anges en rad faktorer vilket påverkar könsfördelningen i Försvarsmakten. Persson & Sundevall och Schröder pekar på rådande faktorer vilka ses som ett hinder för kvinnor i sin yrkesroll i myndigheten. Vidare redogörs att de organisatoriska svårigheterna och att individers uppfattningar är bidragande orsaker till nuvarande arbetsklimat. Genom Lackenbauers beskrivning av frånvaron av arbetet med genusperspektivet på taktisk och stridsteknisk nivå tydliggörs att genderintegreringen kan förbättras till att uppnå tillfredställande status vilket bestäms på militärstrategisk nivå.

Vad tidigare forskning inte belyser är de anställda kvinnornas uppfattning av Försvarsmakten som organisation ur ett genusperspektiv och hur detta eventuellt påverkar kvinnors val att söka arbete hos myndigheten. I och med att tidigare studier pekar på att myndigheten har organisatoriska svårigheter med rådande yrkesklimat mellan män och kvinnor och att Försvarsmakten uttryckligen vill öka rekrytering av kvinnor blir därför obalansen i könsfördelningen ett problem. Därför kommer denna uppsats undersöka hur organisationen uppfattas ur ett genusperspektiv, det vill säga den sociala konstruktionen i vad som anses feminint och maskulint, av de kvinnor som sökt sig till myndigheten.

1.4 Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att förstå vilka hinder och problem kopplat till ett genusperspektiv som uppfattas av kvinnor som arbetat eller studerar i Försvarsmakten. Studien kommer genom ett genusperspektiv undersöka om den underrepresenterade gruppens (kvinnornas) uppfattning om hinder och möjligheter att arbeta i organisationen har en påverkan på obalansen i könsfördelningen inom Försvarsmakten. Genom att belysa områden där ett genussystem kan uttryckas såsom jämställdhet och organisationskultur syftar studien till att analysera eventuella hinder rörande detta. Studien kommer inte skapa en lösning på ett eventuellt problem utan endast belysa problematiken och eventuellt skapa förståelse.

³⁹ Ibid, 27

Det bredare vetenskapliga syftet är att bidra till forskningsläget rörande könssegregation på arbetsplatser. Detta görs genom att analysera kvinnors syn på Försvarsmakten och problematisera hur deras synsätt kan påverka deras vilja att söka sig till organisationen.

Vidare syfte och bidrag till professionen är att skapa förståelse för om det eventuellt behöver ske en organisatorisk förändring i större omfattning än vad den gör idag. Försvarsmakten har ett uttalat intresse att rekrytera de bästa individerna och det blir ett problem om en stor andel av befolkningen (kvinnor) inte söker sig till organisationen. Underlaget för urval blir begränsat och den militära förmågan blir inte så stark som den skulle kunna vara.

För att svara mot syftet och forskningsluckan i uppsatsen formuleras därför följande forskningsfråga:

-På vilka sätt uppfattar kvinnor i Försvarsmakten organisationen ur ett genusperspektiv?

1.5 Avgränsning

Avgränsning har gjorts i valet av respondenter. På grund av studiens behov av respondenternas uppfattning om Försvarsmakten bedömdes en faktor vara verksamhetserfarenhet hos respondenterna. Gränsen för detta sattes till minst två års verksamhetserfarenhet. Som tidigare berörts syftar inte heller uppsatsen till att föreslå en lösning på eventuella problem utan endast belysa problemområdet, detta på grund uppsatsens begränsade omfattning.

1.6 Disposition

Uppsatsen utgår från sju kapitel. Inledningskapitlet klargör för problemområdet där tidigare forskning påvisar forskningsluckan vilken mynnar ut i syfte och frågeställning. Kap 2 förklarar det teoretiska ramverket och hur ramen ska förstås i förhållande till diskussionen. Vidare, i kap 3 förklaras uppsatsens metod och kap 4 illustrerar den tematiska analystabellen varvid intervjuernas resultat sammanställs. I kap 5 analyseras och diskuteras resultatet i relation till det teoretiska ramverket. Analysen struktureras enligt analystabellens (tabell 2) huvudteman. Kap 6 inleds med frågeställningens besvarande, följt av slutsatser och avslutas med avsnitt som redogör för relevansen för yrkesutövningen och förslag på vidare forskning. Kap 7 innefattar källförteckningen och i kap 8 bifogas informationsbrevet och intervjuguiden.

2. Teoretisk ram

Inledningsvis i detta avsnitt beskrivs en teoretisk konstruktion av genus för att därefter särskilja innebörden av maskulina och feminina identiteter inom begreppet genus. Därefter kommer maktrelationer rörande genus beskrivas för att koppla detta mot maskulina och feminina egenskaper och värderingar i en organisationskultur. Slutligen kommer en diskussion kring teorin föras.

2.1 Genus och genussystem

Uppsatsen kommer inte ha en specifik teori att förhålla sig till, utan snarare ett ramverk. Studien kommer genom en induktiv tematisk analys och socialkonstruktionistiskt förhållningssätt (se kap 3) undersöka kvinnors uppfattning av Försvarmakten ur ett genusperspektiv. För att tillåta tolkningen krävs därför en bred tolkningsram med ett övergripande teoretiskt förhållningssätt. I och med att kunskap och sociala fenomen enligt socialkonstruktionismen är konstruerade och föränderliga lämpar sig ansatsen bra för uppsatsens syfte.

Övergripande inom genusforskning är diskussionen rörande differentieringen mellan kön (en.: sex) och genus (eng: gender). Kön rör den biologiska uppdelningen i män och kvinnor medan genus behandlar den sociala konstruktion i vad som avses som manligt och kvinnligt.⁴⁰ Vidare kan termen genus användas genom att beskriva den kulturella skillnaden mellan män och kvinnor som grundar sig i den biologiska skillnaden mellan dem.⁴¹ Connell och Pearse, vilka har forskat kring genus i en modern kontext, menar att denna definition är problematisk. De menar att mänskliga skillnader är för komplext för att delas upp och att en definition som belägger skillnader mellan genus innebär motsatsen, det vill säga att där vi inte kan se någon skillnad, finns inget genus. Vidare hävdar de att definitionen utesluter samhällliga processer utanför individen. De hävdar inte att det inte finns kroppsliga skillnader utan menar att forskningen bör släppa fokus på en stram uppdelning baserat på skillnader och istället fokusera på de sociala relationer där individer och grupper agerar med varandra. De menar att definitionen av genus kan förstås genom⁴²:

⁴⁰ Robinson, Victoria & Richardson, Diane, *Introducing gender and women's studies*, 4. uppl., Palgrave Macmillan, London, 2015:5-9

⁴¹ Connell, Raewyn & Pearse, Rebecca, *Om genus*, 3. uppl., Daidalos, Göteborg, 2015:24

⁴² Ibid, s24-26

”Genus är den struktur som av sociala relationer som fokuserar på den reproduktiva arenan, och den uppsättning praktiker som drar in reproduktiva skillnader mellan kroppar i sociala processer”⁴³

Definitionen avser att den sociala strukturen kopplat mot genus är mångdimensionell och rör bland annat makt, sexualitet, arbete och identitet samtidigt. Vidare förklaring på definitionen är att genus handlar om hur samhället förhåller sig till människokroppen och de praktiker som realiserar dem. Detta förhållningssätt menar Connell och Pearse får konsekvenser både för individen och samhället i stort då genusordningen är föränderlig i och med att mänskliga interaktioner ständigt sker vilket skapar nya situationer.⁴⁴ Denna uppfattning delas av Diane Richardson som menar att den nutida förståelse av genus kan förklaras som att genusbegreppet numera är mångsidigt och baseras samt utvecklas i social kontext snarare än den tidigare åtskillnaden mellan manligt och kvinnligt.⁴⁵ På grund av fokuseringen på den sociala kontexten avser denna uppsats förhålla sig till den nutida förståelse av genus. I syfte att klargöra den teoretiska ramen fortsätter avsnittet nedan att behandla genussystem, maskulinitet och feminitet.

Forskaren Yvonne Hirdman menar att genussystemet kan förstås som en dynamisk process där interaktioner i samhället skapar fenomen och föreställningar vilka ger upphov till en ordningsstruktur. Det vill säga att denna sociala process (om-/) skapar regelbundenheterna i genus. Hirdman menar att det finns två logiker (”tankebanor”) att förhålla sig till när man pratar abstrakt om genussystem. Den första logiken rör dikotomin inom genus, det vill säga åtskillnaden mellan manligt och kvinnligt. Den andra logiken rör hierarkin som menar att det är mannen som är normen och det manliga blir således normgivande och därmed bildar det allmängiltiga.⁴⁶ Dessa förhållningssätt utvecklas nedan.

2.2 Feminitet och maskulinitet

Richardson utvecklar den första logiken när hon menar att förklaringen i vad som är maskulint och feminint skapas i en kulturell kontext. Där användes historiska sociala roller för att skapa och sedan definiera något som maskulint respektive feminint. Vanligt var exempelvis att barn uppfostras/-des i roller i vad som ansågs vara ”pojktigt” och ”flickigt” (könsroller). Genom detta

⁴³ Ibid, s26

⁴⁴ Ibid, s27, 77

⁴⁵ Robinson, Victoria & Richardson, Diane, *Introducing gender and women's studies*, 4. uppl., Palgrave Macmillan, London, 2015:16

⁴⁶ Hirdman, Yvonne, Genussystemet: reflexioner kring kvinnors sociala underordning, *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. Vol. 3, 1988:51-52

lärde dem sig karaktärsdrag och beteende som för tiden ansågs lämpligt i att vara man eller kvinna. På grund av detta skapas en åtskillnad mellan män och kvinnor i form av differentierad social status och värde, exempelvis att kvinnan ska ta hand om barnen och mannen ska försörja familjen. Den andra logiken om genussystem menar att systemet är socialt konstruerat genom patriarkala hierarkier. Det innebär att konstruktionen av genussystemet beror på en maktaspekt mellan män och kvinnor på grund av att maskulina egenskaper värderas högre än feminina egenskaper.⁴⁷

Vad som socialt konstruerat kan anses kvinnligt respektive manligt kan förstås i förhållande till varandra. Det vill säga vad som anses kvinnligt förhåller sig till en motsats vad som anses manligt och vice versa. Vidare förknippas kvinnlighet med vissa egenskaper och manligt med andra egenskaper, alltså konstruktionen av feminina och maskulina identiteter. Enkelt förklarat innebär det exempelvis att kvinnor ska vara känsliga, omtänksamma och intuitiva medan män ska vara tystlåtna, starka och rationella⁴⁸ Därmed inte sagt att det går att sätta ett likhetstecken mellan kvinnor och feminitet och mellan män och maskulinitet, då forskning visar att människor ofta har en kombinerad uppsättning egenskaper som kan tolkas som maskulint och feminint.⁴⁹

Slutligen sammanställer och konkluderar Connell att det inte finns tydliga könsskillnader kopplat mot varken generell intelligens eller egenskaper. Uppfattningen om att pojkar var på ett visst sätt och flickor på ett annat avslås av en rad studier som påvisade likheter mellan könen.⁵⁰ Detta bestyrker ytterligare synen att feminitet och maskulinitet är social konstruerade.

På grund av att denna studie utgår från en teoribildning där genus kan tolkas olika behövs ytterligare teoretiskt underlag för att skapa förståelse för vad som gör denna tolkning möjlig. Eftersom tidigare studier påvisat en maskulin kultur i Försvarsmakten utvecklas synen på maskulinitet nedan. I syfte att kunna eventuellt kunna analysera obalansen i könsfördelningen i Försvarsmakten belyses faktorer som förklarar könssegregation i en organisationskontext. Dessa teorier tas till del med för en eventualitet att det insamlade analysunderlaget inte kan förklara problematiken fullt ut.

⁴⁷ Robinson, Victoria & Richardson, Diane, *Introducing gender and women's studies*, 4. uppl., Palgrave Macmillan, London, 2015, s10-11

⁴⁸ Gemzøe, Lena, *Feminism*, 2. uppl., Bilda, Stockholm, 2014:86-87,

Connell, Raewyn & Pearse, Rebecca, *Om genus*, 3. uppl., Daidalos, Göteborg, 2015:68

⁴⁹ Connell, Raewyn & Pearse, Rebecca, *Om genus*, 3. uppl., Daidalos, Göteborg, 2015:25-27

⁵⁰ Ibid, s68-69

2.3 Hegemonisk maskulinitet

Raewyn Connell menar att vid varje given tidpunkt är en typ av maskulinitet upphöjd över andra typer av maskuliniteter och blir allmängiltig. Detta kallas den hegemoniska maskuliniteten. Den innebär i praktiken att den konstruerade sociala dynamiken mellan människor skapar, genom den allmänna acceptansen, vad som anses maskulint. På detta sätt får vi en socialt accepterad maskulinitet som konstituerar vad som är maskulint och därmed också icke-maskulint. Hegemoni skapas främst då det finns ett kulturellt ideal tillsammans med kollektiv institutionell makt.⁵¹ I en praktisk kontext innebär det att kollektivet skapar och upprätthåller den hegemoniska maskuliniteten. Vidare menar Connell att det existerar understående maskuliniteter som förknippas med femininitet till exempel homosexuell maskulinitet där homosexuella mäns egenskaper ofta tolkas som feminina.⁵² Detta medför att relationen mellan maskuliniteter både exkluderar respektive inkluderar människor.⁵³

2.4 Feminina och maskulina organisationskulturer

Vid förklaring av könssegregation på arbetsplatser/organisationer görs vanligtvis åtskillnad mellan ”arbetstillgång” (Labour supply) och ”arbetskraftsefterfrågan” (labour demand). Labour supply rör faktorer varför kvinnor föredrar vissa typer av yrken, exempelvis yrken där flexibla arbetstider gör att familjelivet lättare kan kombineras med arbetet. Labour demand rör faktorer som fokuserar varför arbetsgivare föredrar att anställa kvinnor och män till olika positioner i organisationen, Richard Anker menar att detta skapas och förklaras bäst av genusrelaterade faktorer.⁵⁴ Genom att belysa stereotypiska kvinnliga egenskaper och vilken effekt det har på könssegregationen (i.e. vilket troligt arbete kvinnan har) belyser Anker en koppling mellan feminina egenskaper och trolig fördelning mellan män och kvinnor i olika yrkesroller.⁵⁵ Vidare menar Anker att genusteori förklarar hur kulturella begränsningar formar vad som är accepterade yrken för kvinnor.⁵⁶ Rörande faktorer varför arbetsgivare tenderar att anställa kvinnor och män i olika utsträckning till olika positioner så menar Anker att det till stor del beror på antaganden, exempelvis att kvinnor är borta mer på grund av familjelivet, att män ses

⁵¹ Connell, Raewyn, *Masculinities*, 2. uppl., Polity Press, Cambridge, 2005:77

⁵² Ibid, s78

⁵³ Ibid, s77

⁵⁴ Anker, Richard. Theories of occupational segregations by sex: An overview. *International labour review*. Vol. 136, nr. 3, 1997: 316, 324

⁵⁵ Ibid, s342-328

⁵⁶ Ibid, s329

som mer tekniskt kunniga och kvinnor är mer omvårdande och därmed i större utsträckning än män, arbetar i vårddyrken.⁵⁷

2.5 Teoridiskussion

Med anledning av att studien grundar sig på tolkningen av Försvarsmakten genom ett genusperspektiv är det relevant att beskriva hur begreppet genus kan förstås och förklaras vilket redogjorts i detta kapitel. Användningen av genusperspektivet härleds från uppsatsens forskningslucka och syfte där studien har för avsikt att undersöka om tolkningen av den sociala konstruktionen genus kan belysa obalansen i könsfördelningen. Genusteorins användande kan kritiserats för att vara för bred i sin tolkning då flertalet konstruktioner kan samexistera och tolkas på flertalet olika sätt. På grund av det har författaren för denna uppsats ramat in genusperspektivet med underliggande aspekter kopplat såsom maskulinitet, feminitet, hegemoni och organisationskultur.

Vidare kritik mot teorin är att den är föränderlig på grund av att den skapas i en social kontext, vilket påtalats tidigare. Det medför att aktualiteten för studien inte kan bedömas som långvarig. Ytterligare kritik mot teorins användande i studien är att det kan bidra till ett fortsatt dualistiskt tänkande, det vill säga en uppdelning mellan manligt och kvinnligt. Det är därför studiens avsikt att endast förhålla sig till den konstruerade verkligheten av genusperspektivet som den tolkas av respondenterna.

Med den hegemoniska maskuliniteten påvisas att även om en viss typ av maskulinitet är allmängiltig i en viss kontext/organisation är den inte ensam rådande utan existerar samtidigt med andra maskuliniteter. Detta kan medföra en komplexitet i förståelsen för teorin vilket kan medföra svårigheter att förstå och tillämpa den.

Generellt kan kritik framföras mot teorins användning som ramverk istället för en mer specificerad teori som används för att analysera en särskild kontext. Till denna studie har istället ett ramverk använts med motiveringen att skapa utrymme i tolkningskontexten hos respondenterna samtidigt som författaren har ramat in aspekter vilket kan ha påverkan för genusperspektivets tolkning.

⁵⁷ Ibid, s318-321

3. Metod

Följande avsnitt redogör inledningsvis för vetenskapsfilosofiska utgångspunkter rörande ontologi och epistemologi för att därefter beskriva den vetenskapsteori vilket uppsatsen förhåller sig till. Därefter beskrivs studiens tillvägagångssätt där intervjustudiens deltagare beskrivs följt av urvalsprocessen och genomförandet. I avsnittet om datainsamlingsmetod presenteras intervjustrukturen, intervjuguiden samt metodansatsen. Vidare redogörs sedan tillvägagångssättet vid den tematiska analysen av materialet för att avslutas med en metoddiskussion

3.1 Vetenskapsteoretiska utgångspunkter

Johannesen & Tufté menar att samhällsvetenskaplig forskning allmänt inbegriper begrepp som *epistemologi*, *ontologi* och *metod*. Dessa begrepp förhåller sig forskare i vetenskapliga arbeten sedermera olika till beroende på vilken vetenskapsteori som används. De två första begreppen är besläktade, Johannesen och Tufté beskriver *ontologi* som frågor som rör ”varandet”, det vill säga frågor om hur verkligheten är beskaffad och i vilken omfattning och utsträckning vi kan veta något om verkligheten. *Epistemologi* förklarar de som frågor om hur vi kan erhålla kunskap om verkligheten och om kunskap är något objektivt eller föremål för tolkning, det vill säga frågan om det existerar olika verkligheter på grund av att det finns olika åsikter och uppfattningar om den. *Metod* beskriver författarna som sättet hur forskare går tillväga för att skaffa information om verkligheten och hur den ska analyseras för att ge ny kunskap om verkligheten och samhällsliga processer.⁵⁸

Beroende på hur forskare förhåller sig till hur vi erhåller kunskap (epistemologi) och hur verkligheten är beskaffad (ontologi) kopplat till språk, verklighet och sociala fenomen, finns olika vetenskapsteoretiska utgångspunkter. Exempel på dessa är empirism, konstruktivism, kritisk realism och poststrukturalism. I stort menas att dessa utgångspunkter förhåller sig olika rörande i hur stor utsträckning språkets roll påverkar verkligheten och vice versa.⁵⁹

3.2 Socialkonstruktionism

Denna uppsats kommer att förhålla sig till socialkonstruktionismens syn på förhållandet mellan språkets inverkan på hur verkligheten uppfattas och konstrueras av det.

⁵⁸ Johannesen, Asbjørn & Tufté, Per Arne, *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2003:16-17

⁵⁹ Boréus, Kristina & Bergström, Göran, *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*, 4. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2018: 26-30

Socialkonstruktionismens grundtanke beskrivs som förståelsen för att sociala fenomen, processer och identiteter är skapade genom den sociala kommunikationsprocessen mellan människor i samhället. Med detta menas att språk och verklighet inte kan verka oberoende av varandra utan existerar i relation till varandra. Det innebär att vår (eventuellt olik) förståelse för innebörden av begrepp skapas genom antaganden och tolkningar vilket i sin tur kan leda till erkänd kunskap. Att tolka en konstruktion genom socialkonstruktionismen innebär nödvändigtvis inte att ifrågasätta konstruktionens existens eller föreställningen av en oberoende yttervärld, utan syftar till att studera de sociala fenomenens och processers koppling till verkligheten. Detta för att belysa de beteenden och roller som följer av denna koppling⁶⁰

På grund av att undersökningen studerar Försvarsmakten som organisation genom konstruktioner av individuella tolkningar och uppfattningar motiveras en socialkonstruktionistisk utgångspunkt. Denna lämpar sig väl därför att den tillåter respondenterna att tolka sociala konstruktioner, anledningar till dess uppkomst och vad det får för påverkan i den sociala verkligheten. Med detta menas den implicita innebörden av en kontext. Slutligen menas att den konstruerade kunskapen kan förändras vilket kan vara fördelaktigt för problemområdet.

3.3 Deltagare

Studien har genomfört kvalitativa intervjuer med sex kadetter som i nuläget studerar på Officersprogrammet vid Försvarshögskolan. Samtliga respondenter är kvinnor i åldersspannet 24-29 år. Tre av respondenterna läser inriktningar mot armén och tre av respondenterna läser inriktning mot marinen. Samtliga respondenter har genomfört grundutbildning och har minst ett års erfarenhet av verksamhet på militära förband. Vidare har även samtliga respondenter erfarenhet av minst tre terminers studier vid Officersprogrammet vid Försvarshögskolan.

3.4 Urval av respondenter

Då syftet med studien är att genom ett genusperspektiv undersöka om kvinnors uppfattningar rörande eventuella sociala konstruktioner har en påverkan för den ojämna könsfördelningen i Försvarsmakten, begränsas urvalet till kadetter som frivilligt studerar på Officersprogrammet. Urvalet ska eftersträva kvalitativ representativitet rörande de, för undersökningen relevanta, kvalitéer hos populationen. Det innebär att urvalet på bästa sätt ska spegla förståelsen för företeelser, dess effekter och på vilka sätt de uttrycks. Urvalet för denna uppsats har skett genom

⁶⁰ Allwood, Carl Martin & Erikson, G. Martin. *Grundläggande vetenskapsteori: för psykologi och andra beteendevetenskaper*. 2. Uppl., Studentlitteratur, Lund 2017: 145-147

identifiering av indirekta faktorer i syfte att respondenterna ska ge relevanta och informativa data.⁶¹ Indirekta faktorer som använts är kön, yrkeserfarenhet och frivilligt studerande på Officersprogrammet. Studien avsåg intervjua kvinnor med minst 2 års erfarenhet av Försvarsmakten och som valt yrke genom att studera på Officersprogrammet. Urvalet skedde genom handplockning på grund av att respondenterna uppfyllde de kriterierna och därmed ansågs kunna ge bäst information.

För denna uppsats bedöms inte proportionen av populationens kvalitet stå i relation till respondenternas tillhörighet mot vilken vapengren de studerar mot, därför skedde urvalet enligt faktorer ovan.

3.5 Genomförande

De tilltänkta respondenterna kontaktades personligen av författaren den 14:e och 15:e april med frågan om de ville ställa upp på en intervju. Vid kontakten presenterades övergripande studiens syfte, dess tidsåtgång och intervjuens genomförande. Även information om anonymitet presenterades. Därefter gjorde överenskommelser om tid och plats för intervjuens genomförande varvid ett informationsbrev skickades ut (se Bilaga 1) innehållande information om materialhantering, genomförande, anonymitet vid presentation av resultatet och inspelning. Efter den andra intervjuens genomförande gavs feedback från respondenten att det hade varit fördelaktigt om denna gavs ytterligare övergripande information om vad intervjun skulle behandla än vad som gavs informationsbrevet. Därför skickades ett tillägg till informationsbrevet ut till resterande fyra respondenter (se Bilaga 1 Tillägg informationsbrev). Intervjuerna genomfördes 16-18 april där fyra av intervjuerna skedde via verktyget zoom och två intervjuer skedde ansikte mot ansikte på neutral plats. Intervjuerna var mellan 40-60 minuter långa och spelades in via zoom respektive röstinspelningsfunktionen på en smarttelefon. Vid avslutad intervju när inspelningen slagits av gavs respondenten möjlighet att ge feedback till intervjuaren och fick frågan om något av det som sagts eller behandlats under intervjun som behövde diskuteras igenom innan avslut.

3.6 Datainsamlingsmetod

Denna studie genomfördes med semi-strukturerade intervjuer som vald metod för datainsamling. Intervjustrukturen bygger på i förhand utformade övergripande frågeteman vilka

⁶¹ Langemar, Pia, *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: att låta en värld öppna sig*, 1. uppl., Liber, Stockholm, 2008:53-58

relateras till undersökningens frågeställning och syfte.⁶² I framtagandet av teman har centrala delar ur forskningsfrågan identifierats såsom jämlikhet, organisationskultur och bemötande för att därefter utforma en intervjuguide (se Bilaga 2). Därefter har huvudfrågor inom respektive tema utformats med underliggande följdfrågor vilka bidrar till att teman fördjupas.

Genom valet av denna intervjustruktur skapas en mer öppen och fördjupande intervjuprocess samtidigt som intervjun håller sig inom förutbestämda teman. Detta medför en flexibilitet att under intervjun utveckla och fördjupa de tolkande svar respondenterna ger.⁶³

Intervjuguiden startar inledningsvis med ett antal ”uppvärmningsfrågor” för att skapa kontakt och upprätta en god stämning mellan intervjuaren och respondenten. Sedan fokuserar guiden på de viktigaste frågorna i intervjuguiden, de tematiska frågorna. Det är efter eftersträvansvärt att respondenten får neutral påverkan från intervjuaren så att denne kan utveckla tolkningar och fördjupa svaren mot det fenomen som är relevant för frågeställningen och undersökningen. Intervjufrågorna har därför formulerats öppna med anledning av att inte vara färgade av intervjuarens eventuella underförstådda värderingar. Uppföljningsfrågorna har använts för att få fram ett mer substantiellt svar genom att de formulerats gentemot en specifik händelse/erfarenhet respondenten berättar om. Under slutfasen av intervjun när svaren börjar tunna ut har intervjuaren på ett mer direkt (men empatiskt) sätt ställt frågor mot det som inte tagits upp tidigare och mot de frågor som kan vara av mer känslig karaktär. Intervjun avslutas med frågor av generell organisatorisk karaktär i syfte att avsluta på ett neutralt sätt. Det sista som sker är att respondenten får frågan om denne vill lägga till eller förtydliga något som sagts under intervjun.⁶⁴

Som tidigare berörts har intervjuaren fokuserat på att förhålla sig neutral och empatisk under intervjuprocessen. Detta för att intervjuareffekten inte ska få någon påverkan på respondenternas svar. Omedveten påverkan, såsom mimik, uttal och gester, från intervjuaren kan ge oönskade effekter i samspelet under intervjun och därmed få felaktiga data.⁶⁵ Det går inte att säkert säga att respondenten inte blivit påverkad av intervjuaren och därmed tillrättalagt sina svar. Det enda som författaren kan göra är att påvisa ärlighet i de åtgärder som gjorts.

⁶² Johannessen, & Tufte, Per Arne, *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2003:96-99

⁶³ Ibid, s96-99

⁶⁴ Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Towns, Ann E. & Wängnerud, Lena, *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*, 5. Uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, 2017: 273-274

⁶⁵ Ibid, s243

Då tolkning basalt handlar om att begripa en företeelse, fenomen, etcetera och förstå vad det säger i förhållande till kontext behöver författaren förhålla sig till sin egen förförståelse av ämnet. Det ställer krav på författaren att under arbetets gång både förstå delar och helheten i uppsatsens frågeställning. Detta är kopplat till den hermeneutiska ansatsen vilken rör frågan om hur vi tolkar en text och skapar mening genom vår förförståelse⁶⁶

För den här uppsatsen innebär det att tolkningen av delars innebörd kan skapa annorlunda helhetsförståelse, både under intervjuprocessen och analysarbetet. Författaren har därför under tolkningsprocessen växlande behövt se till hela problemområden och samtidigt utforska/tolka delar av det.

3.7 Databearbetning

Bearbetningen började med att respondenterna tilldelades ett kodnamn: Respondent 1 - respondent 6 i syfte att anonymisera respondenterna. Därefter transkriberades de sex intervjuerna. Produkten av detta blev ett råmaterial innefattande ca 24 200 ord. I syfte att strukturera materialet påbörjades en tematisk analys där de teman som framkom genom det insamlade materialet formulerades. Genom att materialet bildar teman är metoden för analys en induktiv tematisk analys.⁶⁷ Efter transkriberingen har texten lästs i sin helhet till dess en god överblick skaffats. Därefter har nyckelord och citat markerats och sorterats utifrån (preliminära) teman. Därefter har ett tema i taget applicerats mot texten där allt som berör det temat plockats ut samtidigt som revidering och förtydligande av teman skett. Slutligen har materialet sammanfattats med beskrivande citat och presenteras under resultatavsnittet där varje tema behandlas mer ingående. Analysen har skett vågrätt, vilket innebär att allt material kategoriseras och analyseras på samma gång i syfte att alla teman ska passa till materialet.⁶⁸

3.8 Etiska överväganden

I denna uppsats har de forskningsetiska överväganden gjorts genom vetenskapsrådets forskningsetiska riktlinjer.⁶⁹ Dessa riktlinjer syftar till att berätta personer rätt till skydd mot

⁶⁶ Ibid, s226-230

⁶⁷ Langemar, Pia, *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: att låta en värld öppna sig*, 1. uppl., Liber, Stockholm, 2008:127-129

⁶⁸ Ibid, s128

⁶⁹ https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf

otillbörlig insyn i privatlivet, skydd mot fysisk och psykisk skada, förödmjukelse och/eller kränkning. Dessa kan konkretiseras genom fyra krav⁷⁰:

- Informationskrav, vilket innebär att forskaren skall redogöra för studiens syfte.
- Samtyckeskrav, vilket innebär att deltagarna i en studie själva bestämmer över sin medverkan.
- Konfidentialitetskrav, vilket innebär att all personlig information skall förvaras och handhas på ett sätt så obehöriga inte kan ta del av den.
- Nyttjandekrav, vilket innebär att forskningens insamlade uppgifter endast får användas för forskningsändamål.

Dessa krav redogörs för i informationsbrevet (Bilaga 1) där syftet presenteras och respondenternas rätt att hoppa av påtalas. Information om anonymisering och vad materialet ska användas till presenterades i löptext.

3.9 Metoddiskussion

En kritik mot socialkonstruktionismen som metod är att hävda att den är motsägelsefull. Om socialkonstruktivismen hävdar att allting är sociala konstruktioner så gäller det även för svar och argument i en viss kontext.

Då tolkning innebär att översätta innebörden och skapa förståelse av exempelvis handlingar⁷¹ skapar det en problematik för tillförlitligheten, alltså reliabiliteten, i de flesta sammanhang tolkningar ingår. För denna uppsats sker tolkning av dels respondenterna genom att de beskriver sin uppfattning om händelser, och dels av författarens som tolkar resultatet mot en empirisk ram. Dessa tolkningsförfaranden kan alltså skapa problem för tillförlitligheten. Dock har respondenterna i stort vittnat om liknande hinder och uppfattningar rörande genussystem, där det har skiljt sig åt har författaren påtalat det i resultatkapitlet.

Bedömning av validitet kan göras genom att belysa den empiriska förankringen och generaliserbarheten. Det innebär att forskaren inte utesluter viktig information eller ger data med svagt stöd stort utrymme samt urvalet och datainsamlingsmetoden.⁷² För beskrivning hur det har hanterats inom ramen för denna studie hänvisas till tidigare underkapitel

⁷⁰ Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Towns, Ann E. & Wängnerud, Lena, *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*, 5. Uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, 2017: 61-63

⁷¹ Langemar, Pia, *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: att låta en värld öppna sig*, 1. uppl., Liber, Stockholm, 2008: 90

⁷² Ibid, s108-109

Gällande huruvida studiens resultat går att generalisera till en annan population stärks genom att respondenterna till del tillhör samma urvalsgrupp, dvs studenter på officersprogrammet i liknande ålder och erfarenhet. Begränsningen i antalet respondenter medför att generaliserbarheten försvagas.

Rörande replikerbarheten i studien bedöms den till viss del inneha underlag för det. I och med att materialet har sorterats och analyserats av forskaren, utefter hur denne tolkat svaren och nyckelord, borde det medföra att samma tolkning av annan forskare vore osannolik varvid replikerbarheten minskar. Underlag för replikerbarhet förstärks i och med att författaren eftersträvar tydlighet och transparens i metodens tillvägagångssätt, vilket finns beskrivet i tidigare delkapitel.

4. Resultat

Studien syftar till att förstå uppfattningen av eventuella hinder och problem ur ett genusperspektiv och undersöka om det kan belysa problematiken om obalansen i könsfördelningen inom Försvarsmakten. I tabellen nedan presenteras huvudteman med tillhörande underteman vilka identifierats genom respondenternas svar och som bedöms betydelsefulla för studies syfte och problemområde. Dessa huvudteman förklaras och sammanställs i kapitlet.

4.1 Den tematiska analysstabellen

Huvudtema	Organisationskultur	Jämställdhets- och jämlikhetsarbete	Organisationens identitet
<i>Undertema</i>	<i>Attityd</i>	<i>Särbehandling</i>	<i>Genussystem</i>
<i>Undertema</i>	<i>Jargong</i>		<i>Maskulinitet</i>
<i>Undertema</i>	<i>Bemötande</i>		<i>Feminitet</i>

Tabell 2. Den tematiska analysstabellen

4.2 Organisationskultur

Utifrån respondenternas svar sammanställs nedan den upplevda organisationskulturen inom Försvarsmakten i varierande kontext. Genom tematiseringen av respondenternas uppfattningar används berörda underteman vilket strukturerar svaren i syfte att ge en sammanhängande bild.

Gemensamt för samtliga respondenter är att de i varierande utsträckning beskriver att jargonger och attityder förekommer inom organisationen.

En kvinnlig chef berättade att när hon började på förbandet hade hon fått höra att kvinnor inte hade något på det förbandet att göra|...|sen så vet jag att en tjej som gjorde GMU och började på förbandet hade det ganska tufft med jargongen, det var mycket sexskämt och sådär.⁷³

Fem av sex respondenter beskriver upplevelser kopplat till en hård jargong och attityd som direkt eller indirekt riktar sig mot kvinnor. Antingen genom direkta eller allmänna kommentarer vilket uppfattades av respondenterna bero på deras könstillhörighet.

På GMU var den en kille med mycket dåligt snack om att alla tjejer är på ett visst sätt och han kallade en tjej på plutonen för hora och andra skällsord. Mycket nedlåtande kommentarer. När jag sa till honom så backade han men fortsatte ändå sippra ur sig kommentarer.⁷⁴

Vidare upplevelse beskriver jargongen som ”grabbig”.

Den här personen kunde sitta och skämta om vad han och hans flickvän hade gjort i sängen kvällen innan. Det var en tjej som jobbade på förbandet så alla visste vem det var.⁷⁵

En av respondenternas erfarenheter belyser bemötandet och synen på kvinnor från en individ i organisationen vilket majoriteten av respondenterna vittar om förekommer.

Han uttryckte sig frågande till varför vi ska lägga ner så mycket tid på att få med tjejer, det är väl ändå bara vi män som klarar av det här på riktigt.⁷⁶

En av respondenterna förklarar sin uppfattning om jargonger som något som inte behöver vara negativt. Istället härleds en hård jargong till tydligheten i att agera som chef och tillse att uppgifter blir utförda rätt sätt.

Jag tror det är ett förhållningssätt som jag ska underkasta mig, oavsett om det är mjuk eller hård jargong för det är uppgiften som ska lösas|...|en hård jargong behöver inte vara en dålig jargong.⁷⁷

⁷³ Respondent 1

⁷⁴ Respondent 4

⁷⁵ Respondent 3

⁷⁶ Respondent 2

⁷⁷ Respondent 5

Tre av respondenterna har uttryckt att det förekommer ifrågasättande av befordring av kvinnor i organisationen. De menar att istället för att en kvinna blir befordrad på grund av sin kompetens så förekommer åsikter om att görs det för att de är just kvinna.

Jag tycker det är en jobbig tanke att man inom Försvarmakten vid tillsättningen kvinnor på chefspositioner diskuterar om det skedde för att det inte fanns några kvinnor i ledningen istället för att titta på kompetens. Det vet jag är en tanke som kommer upp väldigt ofta.⁷⁸

samt

Det ska inte vara en diskussion om jag får ett jobb för att jag är tjej eller inte. Utan det ska baseras på kompetens.⁷⁹

Slutligen ska det tilläggas att samtliga respondenter ändå påtalar att de trivs bra i organisationen och fem av sex respondenter beskriver negativa attityder, jargonger och bemötande som enstaka fall och ”ytterligheter” kopplat till enskilda individers åsikter.

Jag trodde faktiskt att det skulle vara ett större problem att vara tjej i Försvarmakten än vad det faktiskt är, så där blev jag positivt överraskad.⁸⁰

4.3 Jämställdhets- och jämlikhetsarbete

Detta tema kommer beskriva respondenternas uppfattning om Försvarmaktens arbete rörande jämställdhets- och jämlikhetsarbete på både förbands- och ledningsnivå. Vidare kommer respondenternas erfarenheter och upplevda effekter av särbehandling belysas.

Sammanfattningsvis uppfattar majoriteten av respondenterna Försvarmaktens jämställdhetsarbete- och jämlikhetsarbete på ledningsnivå som nyttigt och närvarande i delvis varierande utsträckning. Det beskrivs i sammanfattande exempel nedan.

Riktigt bra att Försvarmakten publicerat handbok Gender där man skriver om vad begreppen genus och gender innebär i organisationen.⁸¹

samt

⁷⁸ Respondent 6

⁷⁹ Respondent 5

⁸⁰ Respondent 1

⁸¹ Respondent 2

Jag uppfattar att Försvarsmakten jobbar för att få in fler kvinnor och strävar efter att vara en jämställd organisation.⁸²

Fyra av sex respondenter påtalar dock en skillnad i arbetet på ledningsnivå och det arbete som sker på förbandsnivå. De menar att arbetet på förbandsnivå inte bedrivs i nödvändig omfattning på grund av exempelvis ambitionsnivå, tidsbrist eller ointresse. De menar att ett sätt att förbättra arbetet är att avsätta tid för diskussioner och beröra gråzonsfall i syfte att skapa en mer ensad bild kring dessa fall.

Det jag tänker är att det måste ske samtal neråt i organisationen. Alla dokument om jämställdhet skulle kunna förmedlas på ett pedagogiskt sätt genom exempelvis samtalsdagar på lägre nivå. Det kunde jag känna en avsaknad av när jag arbetade på förbandet.⁸³

Två av respondenterna uppfattar att jämlikhetsarbetet kan bli kontraproduktivt genom att det förstoras upp och att arbetet inte inkluderar män.

Det blir att man hela tiden att vi pratar om att vi har för få kvinnor i Försvarsmakten som ett problem och till slut pratar man bara om problemen och det blir avtrubbat. Lite som med NOAK, bra att det finns men det finns ingen transparens mot sina manliga kollegor vad man gör eller pratar om där. Så redan där har man gjort en särskiljning.⁸⁴

Vidare menar två respondenter att ofta görs jämlikhetsarbetet till ett problem som inte alltid behöver vara ett problem, istället för att ha mer fokus på lösningar.

Det blåses upp för stort och man gör det till ett problem som inte behöver vara ett problem, vi har alla ett ansvar att skapa oss den plats vi är vid.⁸⁵

Effekten av ovanstående menar respondenterna är att det kan skapa en negativ inställning till arbetet på grund av att alla kanske inte uppfattar det som ett problem och då inte anser det vara aktuellt vilket gör att det är lätt att slå ifrån sig arbetet.

Ett område som innefattar differentierade svar från respondenterna berör resultatet av anmälningar vid sexuella trakasserier/ovälkommet beteende. Å ena sidan hävdas det att det

⁸² Respondent 4

⁸³ Respondent 4

⁸⁴ Respondent 1

⁸⁵ Respondent 5

pratas om nolltolerans mot sexuella trakasserier, fast det inte händer något vid anmälan. Å andra sidan hävdas att det är en sådan hård nolltolerans att det finns en rädsla för att man ska förstöra någons utbildning vid anmälan av händelser ”som inte är hela världen”.

Vi har haft några fall på förbandet där chefen sagt att det är nolltolerans|...|men sen har det ändå inträffat händelser och det slutade med någon form av straff men han fick ändå arbeta kvar i sin befattning.⁸⁶

respektive

Vi har diskuterat i slutna rum att, visst ska det lyftas, men det är en sådan hård nolltolerans att jag tror tjejer inte vågar anmäla för då åker den anmälde ut.⁸⁷

Vidare har uppfattar tre av sex respondenter vikten av att ha chefer som intresserar sig för jämställdhets- och jämlikhetsarbete då det antas behövas initiativkraft för att bedriva arbetet. Uppfattningen är att om inget intresse finns, så existerar inte arbetet.

Arbetet grundar sig mycket på vad chefer har för inställning för det är där det börjar, det måste rinna neråt.⁸⁸

Avslutningsvis påtalar dock samtliga respondenter att de har upplevt att de har samma skyldigheter och rättigheter som alla andra och att de inte blivit särbehandlade på grund av att de är kvinnor.

4.4 Organisationens identitet

Genom respondenternas erfarenheter av den inomorganisatoriska identiteten i Försvarmakten belyses hur organisationen upplevs internt. Vidare redogörs även för hur respondenterna upplever Försvarmakten från ett externt perspektiv och hur den utomorganisatoriska identiteten kan bidra till att belysa könsfördelningen.

Tre av sex respondenter menar att bilden av Försvarmakten de hade innan de påbörjat sin grundutbildning ändrades efter att ha varit verksamma i organisationen en tid. De beskriver uppfattningen om den militär verksamhet de hade inför grundutbildningen som en ”machobild” vilket förklaras som en uniformsklädd man i skogen med vapen i händerna.

⁸⁶ Respondent 4

⁸⁷ Respondent 6

⁸⁸ Respondent 2

En respondent beskriver enligt följande vid frågan om varför denne tror att kvinnor inte söker sig till Försvarsmakten i större utsträckning.

Man kanske tänker en gång extra att det inte är något för mig, lite som den uppfattningen som jag hade innan, att det var militäriskt och grabbar med vapen och folk som skriker på en.⁸⁹

Efter att ha deltagit i Försvarsmaktens verksamhet vittnar de om en delvis förändrad bild, då de anser att "machobilden" till del existerar men beskriver inte till fullo hur det är att arbeta i Försvarsmakten.

Min uppfattning jag hade innan stämmer i vissa avseende, jag ser på vissa soldattyper på vissa förband där det är en mer erkänd machokultur och mer stereotypiskt. Min egen erfarenhet har varit väldigt mjuk i förhållande till min uppfattning innan, det har varit mer mjuka värden, samtal, gruppdynamik och förståelse än att bara springa runt och skjuta.⁹⁰

Två av respondenterna gör reflektionen att orsaken till den felaktiga bilden kan bero på att en felaktig bild lever kvar i samhället.

Jag tror generellt att den här gamla stereotypen lever kvar lite|...|När jag pratar med mina civila kompisar är de första frågorna jag får är om det är tufft och så.⁹¹

Majoriteten påtalar vikten av att Försvarsmakten berättar hela bilden av vad det innebär att arbeta i organisationen i syfte att beskriva en rättvis bild och kunna rekrytera fler individer.

Jag tror Försvarsmakten kan framhäva vad en karriär på lång sikt innebär, vad gör en officer, vad jobbar de med och vad innebär den karriären.⁹²

Tre av respondenterna menar att ett tillvägagångsätt för att informera om vad organisationens arbete innebär, är det fortsatta arbetet med reklam, studiebesök och visa sig där ungdomar vistas exempelvis internet. Respondenternas uppfattning om vad som är viktigt i det avseendet är att berätta vad yrken innefattar och genom att beskriva en rättvis bild.

⁸⁹ Respondent 3

⁹⁰ Respondent 4

⁹¹ Respondent 6

⁹² Respondent 4

Att man försöker att inte bara dela med sig av det som är häftigt som att vara på skjutbanan och gör coola grejer, utan beskriver vardagsjobbet också.⁹³

samt

Jag tror man kan ha korta reklam posters att det finns olika yrken inom Försvarmakten|...|vad det jag faktiskt gör i Försvarmakten, att det inte bara är tunga soldattjänster. De fysiska kraven ser väldigt olika ut beroende på vad du gör.⁹⁴

Sammanfattningsvis rörande huvudtemat beskriver majoriteten av respondenterna att en anledning till att inte kvinnor söker sig till Försvarmakten i större utsträckning kan bero på en felaktig bild av vad ett yrke inom Försvarmakten innebär, det vill säga en skillnad i vilken identitet Försvarmakten riktar utåt och hur den identiteten uppfattas inom organisationen.

Avslutningsvis sammanfattning för resultatet av materialet är att det i stort stämmer överens med tidigare forskning i avseende de huvudteman som redogjort för här. Det som sticker ut är skillnaden i hur respondenterna uppfattade organisationen innan de blev verksamma i den och hur de uppfattade den när de varit en del av organisationen.

5. Analys

Detta kapitel inleds med att kort återkoppla till studiens syfte och genomförande för att därefter analysera och diskutera resultatet utifrån det teoretiska ramverket. Analysen struktureras upp efter den tematiska analysstabellens huvudteman. För sammanfattning av resultat hänvisas till inledningen i respektive delkapitel i föregående kapitel.

Syftet med studien har varit att belysa vilka hinder och problem, kopplat till ett genusperspektiv, som kvinnor kan uppfatta i Försvarmakten. Genom forskningsfrågan och studiens syfte har intervjuteman utformats varvid material samlats in och resultatet sammanställts genom en induktiv tematisk analysstabell. Det teoretiska ramverket appliceras på resultatet och redogörs nedan via analysstabellens huvudteman vilka är: organisationskultur, jämställdhets - och jämlikhetsarbete och organisationens identitet.

⁹³ Respondent 2

⁹⁴ Respondent 6

5.1 Organisationskultur

Genussystem förklaras som en dynamisk process där interaktioner i samhället mellan människor skapar fenomen och föreställningar vilka ger upphov till en ordningskonstruktion.⁹⁵ Förekomsten av Genussystem visar sig genom respondenternas beskrivning av jargonger och attityder. På grund av att upplevelserna tydligt särskiljer kön, det vill säga alla exempel i resultatkapitlet som rör nedvärderande kommentarer riktas från män till kvinnor. Genom förekomsten av detta Genussystem skapas en konstruktion där mannen är normgivande vilket leder en felaktig bild i vad som är accepterat på en arbetsplats.

Problematiken rörande synsättet på kvinnors befordran härleds till synen på maskulinitet och feminitet. Ifrågasättandet av en befordran av en kvinna just för att hon är kvinna speglar förekomsten av en hegemonisk maskulinitet. Eftersom organisationen består av en majoritet av män har det skapats ett kulturellt ideal i vad som anses som allmängiltigt och accepterat rörande egenskaper hos individer. Befordringen av en kvinna frångår det kulturella idealet vilket i det här fallet leder till ett ogrundat ifrågasättande av kvinnors kompetens. Detta är motsägelsefullt på grund av att forskningen visar att det inte existerar tydliga skillnader i generell intelligens och personliga egenskaper.⁹⁶

Jargonger och attityder rörande feminitet och maskulinitet kan kopplas ihop med förändringen i sociala konstruktioner rörande vad som är normativt beteende. Eftersom historiska roller skapar och definierar något som maskulint och feminint, bär människor med sig dessa lärda karaktärsdrag och uppfattningar⁹⁷. Om den bilden inte överensstämmer med en nutida bild kan det ta sig uttryck i frågeställningar vad kvinnor har i Försvarmakten att göra. Med detta påvisas komplexiteten i mänskliga relationer och behovet av att förändras med tiden.

5.2 Jämställdhets- och jämlikhetsarbete

Att Försvarmakten inte är jämställd är uppenbart då obalans i könsfördelningen är konstaterad.

Genom respondenternas uppfattning att forum för jämställdhetsarbete inte inkluderar män, vilket kan skapa ytterligare barriärer, så identifieras en konstruktion av ett Genussystem skapat av kvinnorna själva. På detta sätt återskapas konstruktionen av genus, i detta fall direkt kopplat

⁹⁵ Hirdman, Yvonne, Genussystemet: reflexioner kring kvinnors sociala underordning, *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. Vol 3, 1988:51-53

⁹⁶ Connell, Raewyn & Pearse, Rebecca, *Om genus*, 3. uppl., Daidalos, Göteborg, 2015:68-69

⁹⁷ Robinson, Victoria & Richardson, Diane, *Introducing gender and women's studies*, 4. uppl., Palgrave Macmillan, London, 2015, s10-11

till biologiskt kön. Även tidigare forskning har påtalat problematiken att genussystemet skapas och upprätthålls i sociala interaktioner.⁹⁸

Viss samstämmighet mellan genusteorin och respondenterna finns i avseende att genus inte behöver vara ett problem och att det inte bör göras en stram uppdelning i definitionerna. Teorin menar att mänskliga skillnader är svåra att dela upp och forskningen bör släppa fokus på uppdelningen⁹⁹ och respondenterna menar att jämställdhets- och jämlikhetsarbetet förstoras och blir ett problem fast det inte borde vara det.

Slutligen görs en koppling mellan att den nutida förståelse av genus och dess mångsidighet och ständig förändring¹⁰⁰, och mellan frånvaro av jämställdhets- och jämlikhetsarbetet på förbandsnivå. I och med att genus kan förknippas med jämlikhet kan svårigheter i att förstå innebörden av begrepp innebära en bidragande orsak till att arbetet är frånvarande på förbandsnivå.

Om jämlikhet avser beröra både maskulina och feminina identiteter kan frånvaron av arbetet indirekt innebära att maskuliniteten får större utrymme. Detta medför att Försvarmakten som i stor utsträckning förknippas med maskulina identiteter, vilket bland annat Karin Schröder påvisar genom tidigare forskning, skapar än mer utrymme för den hegemoniska maskuliniteten. Genom detta skapas en likriktning i organisationen genom att den kollektiva institutionella makten kan verka ostört.¹⁰¹

5.3 Organisationens identitet

Den bild som tre av respondenterna hade av Försvarmakten innan det var verksamma i organisationen vittnar om en maskulin identitet vilket beskrivs som ”machobild”. Det görs tydligt att teorin rörande att kvinnlighet förknippas med vissa egenskaper och manlighet med andra är gällande då respondenterna till del inte identifierade sig själva med machobilden, det vill säga de maskulina egenskaperna.

Vidare berörs skillnaden i vilken uppfattning om identiteter organisationen uppmålar och därmed förknippar sig med. Majoriteten av respondenternas uppfattning beskriver en skillnad

⁹⁸ Schröder, Karin. Karriärhinder för unga kvinnor. *Rapport/Försvarets forskningsinstitut: FOI-R--4541—SE*, Stockholm, december, 2017:

⁹⁹ Connell, Raewyn & Pearse, Rebecca, *Om genus*, 3. uppl., Daidalos, Göteborg, 2015:24

¹⁰⁰ Robinson, Victoria & Richardson, Diane, *Introducing gender and women's studies*, 4. uppl., Palgrave Macmillan, London, 2015:16

¹⁰¹ Schröder, Karin. Karriärhinder för unga kvinnor. *Rapport/Försvarets forskningsinstitut: FOI-R--4541—SE*, Stockholm, december, 2017:71-75

mellan den externa och interna identiteten. De menar att deras bild av yrket och organisationen förändrades efter att ha varit en del i organisationen. Detta innebär att det till del finns en felaktig bild av organisationens identitet vilken kan ha påverkan för vilket typ av personer som söker sig till den.

Synonym med föregående stycke; Kopplat till att Försvarsmakten inte i tillräcklig stor utsträckning förklarar vad yrket faktiskt innebär, skapar det en felaktig bild av maskulina identiteten. Om organisationen på ett tydligare sätt informerar vad yrke innebär kan det bidra till att det förknippas med andra egenskaper och därmed upplevs som mer tillgängligt för de som inte befinner sig i organisationen. Om organisationen inte framhäver bilden av hela yrket och vilka egenskaper det faktiskt erfordrar, kommer det fortsättningsvis vara samma upplevda identitet varvid obalans i könsfördelningen troligtvis kommer bestå i liknande utsträckning som tidigare.

I och med att yrkets huvudsyfte, det vill säga väpnad strid, står i direkt kontrast till vad teorin beskriver som feminina egenskaper såsom känslighet och omtänksamhet¹⁰² torde det få effekten att kvinnor inte förknippar sig med yrket vilket ytterligare kan belysa problematiken för denna uppsats.

Sammanfattningsvis kan delar av teorin förklara obalansen i könsfördelningen i organisationen, vi ser tydliga kopplingar kring maskulina och feminina egenskaper kring organisationskulturen och organisationen identitet. Det teoretiska ramverket kan svårligen precisera problematiken tillräckligt kring jämlikhetsarbetet.

6. Avslutning

Kapitlet inleds med frågeställningens besvarande för att sedan i slutsatserna reflektera över resultatet i relation med den teoretiska ramen om delvis metodologin. Därefter beskrivs studiens relevans för yrkesutövningen för att avslutas med förslag till vidare forskning.

6.1 Frågeställningens besvarande

Då syftet med studien var att skapa förståelse för vilka hinder och problem kopplat till ett genusperspektiv som uppfattades av kvinnor avsågs följande frågeställning besvaras:

¹⁰² Gemzøe, Lena, *Feminism*, 2. uppl., Bilda, Stockholm, 2014:86-87,
Led Connell, Raewyn & Pearse, Rebecca, *Om genus*, 3. uppl., Daidalos, Göteborg, 2015:68

- *På vilka sätt uppfattar kvinnor i Försvarmakten organisationen ur ett genusperspektiv?*

Resultatet medger att kvinnor uppfattar organisationen på ett flertal sätt kopplat till ett genusperspektiv. Bland annat genom de jargonger och attityder som är verksamma inom organisation och genom vilken identitet som uppmålas av organisationen.

Analysen påvisar till del en koppling mellan upplevda hinder och problem hos kvinnor, och teorins ramverk. Dock kan problematiken rörande jämlikhetsarbetets frånvaro på förbandsnivå kan inte förklaras med teorin, ej heller till fullo teoretiskt anknyta varför jämlikhetsarbetet kan skapa ytterligare problem mer än att konstatera en rådande konstruktion.

6.2 Slutsatser

Den första slutsatsen som dras är kopplat mot teorins komplexitet. Samtidigt som att genussystem är en social konstruktion och föränderlig kan teorin därför skapa svårigheter i appliceringen och på så vis inte komma med tillräckligt precisa förklaringar till ett visst problem.

Vidare slutsats är att den hegemoniska maskuliniteten kan ta sig starkt uttryck rörande befordring av kvinnor, se analyskapitlet för ytterligare beskrivning.

Ytterligare slutsats är att genussystem skapas och upprätthålls till del av kvinnorna själva, detta genom respondenternas beskrivning av särskiljningen av män från kvinnliga nätverk.

Genom svårigheten för Försvarmakten att förmedla en rättvis bild av var yrken innebär, skapas ytterligare distansering från de individer som inte förknippar sig med organisationen vilket innebär fortsatt svårigheter i rekryteringen.

6.3 Relevans för yrkesutövningen

Utifrån resultatet från denna undersökning kan det vara av intresse för Försvarmakten att bättre spegla yrkets innebörd hos den målgrupp organisationen har för avsikt att rikta sin rekrytering emot.

Genom att identifiera vilka maskulina identiteter organisationen förknippas med kan rådande uppfattning förändras i syfte att attrahera individer som i nuläget inte identifierar sig med Försvarmakten.

Ett bredare samhällsmässigt syfte kan vara förändringen av den allmänna synen på maskulina och feminina egenskaper. Eftersom Försvarmakten traditionellt är en maskulint förankrad

organisation i samhället, kan organisationens förändring i diskussionen och synen på maskulina och feminina egenskaper bidra till att en omvärdering och utveckling av egenskaperna sker i övriga samhället.

Genom påvisandet att negativ jargong och attityd förekommer belyses vikten av jämlikhetsarbetet och aktualiserar problemet i konkreta exempel. Detta kan få de individer som inte känner sig beröra av jämlikhetsarbete mer uppmärksamma på problematikens existens.

6.4 Vidare forskning

Förslag på ytterligare forskning vore att studera varför jämställdhets- och jämlikhetsarbetet har svårigheter att nå ut till förbandsnivå och vilka hinder för föreligger arbetet. Detta i och med att både tidigare forskning och delvis resultatet i denna undersökning påvisar en frånvaro av detta arbete.

Vidare kan en jämförande studie i ämnet göras mellan vapengrenar i syfte att skapa förståelse om olika maskulina identiteter målas upp inom respektive vapengren.

7. Referensförteckning

7.1 Litteratur

- Acker, Joan. Inequality regimes: gender, class and race in organizations. *Gender & society*. Vol. 20, nr 4, 2006: 441-464
- Allwood, Carl Martin & Erikson, Martin G., *Grundläggande vetenskapsteori: för psykologi och andra beteendevetenskaper*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2017
- Anker, Richard. Theories of occupational segregations by sex: An overview. *International Labour Review*. Vol. 136, nr. 3, 1997: 315-339
- Boréus, Kristina & Bergström, Göran (red.), *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*, Fjärde [omarbetade och aktualiserade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2018
- Connell, Raewyn, *Masculinities*, 2. uppl., Polity Press, Cambridge, 2005
- Connell, Raewyn & Pearse, Rebecca, *Om genus*, 3. uppl., Daidalos, Göteborg, 2015
- Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Towns, Ann E. & Wängnerud, Lena, *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*, 5 uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, 2017
- Firestone, Juanita M. Occupational segregation: Comparing the civilian and military workforce. *Armed forces and society*. Vol. 18, nr. 3, 1992: 363-38
- Gemzøe, Lena, *Feminism*, 2. uppl., Bilda, Stockholm, 2014
- Goldstein, Joshua S., *War and gender: how gender shapes the war system and Vice Versa*, 2. ed., 3. printing, Cambridge Univ. Press, Cambridge [u.a.], 2006
- Hirdman, Yvonne, 'Genussystemet: reflexioner kring kvinnors sociala underordning', *Kvinnovetenskaplig tidskrift.*, 1988:3 s. 49-63, 1988
- Johannessen, Asbjørn & Tuft, Per Arne, *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2003
- Lackenbauer, Helené. "Jämställdhet? När vi försvarar Sverige?". *Rapport/Försvarets forskningsinstitut: FOI-R--4749—SE*, Stockholm, Maj, 2019
- Langemar, Pia, *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: att låta en värld öppna sig*, 1. uppl., Liber, Stockholm, 2008
- Persson, Alma. Sundvall, Fia. Conscripting women: gender, soldiering, and military service in Sweden 1965-2018, *Womens history review*, vol. 28, nr. 7, 2019:1039-1056
- Robinson, Victoria & Richardson, Diane, *Introducing gender and women's studies*, 4. uppl., Palgrave Macmillan, London, 2015
- Sasson-Levy, Orna, Feminism and military gender practices: Israeli women soldiers in "masculine" roles, *Sociological inquiry*, vol. 73, nr 3, 2003: 440-465

-Schröder, Karin. Karriärhinder för unga kvinnor. *Rapport/Försvarets forskningsinstitut: FOI-R--4541—SE*, Stockholm 2017

-Van Wijk, Charles H & Finchilescu, Gillian. Symbols of organisational culture: describing and prescribing gender integration of navy ships. *Journal of gender studies*. Vol. 17. Nr. 3, 2008:237-249

7.2 Rapporter och andra källor

United Nations development program - Human development report 2018, table 5. Hämtad 2020-04-01.

<http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

7.3 Offentligt tryck

-Proposition 2009/10:160. *Modern personalförsörjning för ett användbart försvar – vissa frågor om Försvarmaktens personal.*

<https://www.regeringen.se/49bb67/contentassets/c6d0609076e540d59df5efd8f241cf5f/modern-personalforsorjning-for-ett-anvandbart-forsvar-prop.-200910160>

-Beslut. Fö 2016/012527/MFI. 2017-03-02. *Uppdrag till Försvarmakten och Totalförsvarets rekryteringsmyndighet om mönstring och grundutbildning med värnplikt.*

<https://www.regeringen.se/492fdb/globalassets/regeringen/block/fakta-och-genvagsblock/forsvarsdepartementet/regeringsbeslut-3-2017-03-02.pdf>

7.4 Elektroniska källor

-Försvarmakten – En tillbakablick på jämställdhet. Hämtad 2020-02-25

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/jamstallldhet-och-jamlikhet/tillbakablick-pa-jamstallldhet/>

-Försvarmakten – Kvinnan och försvaret. Hämtad 2020-02-24

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/artiklar/kvinnan-i-forsvaret/>

-Försvårshögskolan – Rekordmånga sökande till Officersprogrammet. Hämtad 2020-04-01

<https://www.fhs.se/arkiv/nyheter/2019-02-14-rekordmanga-sokande-till-officersprogrammet.html>

-Regeringen – Mål för jämställdhet. Hämtad 2020-04-01.

<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>

-Rekryteringsmyndigheten – Antal inskrivna födda 1999, 2019-08-09. Hämtad 2020-03-17

https://www.rekryteringsmyndigheten.se/globalassets/service-och-e-tjanster/statistik/monstringsstatistik/inskrivna_fodda1999.pdf

-Rekryteringsmyndigheten – Antal inskrivna födda 2000, 2019-08-09. Hämtad 2020-03-17

<https://www.rekryteringsmyndigheten.se/globalassets/service-och-e-tjanster/statistik/monstringsstatistik/antal-inskrivna-fodda-2000.pdf>

-Rekryteringsmyndigheten – Mönstringsstatistik, inskrivna per förband till och med 2019-08-28. Hämtad 2020-02-25

<https://www.rekryteringsmyndigheten.se/globalassets/service-och-e-tjanster/statistik/monstringsstatistik/inskrivna-per-forband-20190828.pdf>

-Vetenskapsrådet – God forskningssed. Hämtad 2020-04-22.

https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf

7.5 Intervjuer

-Respondent 1, kvinna, digital intervju, 2020-04-17

-Respondent 2, kvinna, digital intervju, 2020-04-16

-Respondent 3, kvinna, Försvarshögskolan, 2020-04-17

-Respondent 4, kvinna, digital intervju, 2020-04-16 - 2020-04-17

-Respondent 5, kvinna, digital intervju, 2020-04-17

-Respondent 6, kvinna, Försvarshögskolan, 2020-04-16

7.6 Övrigt

-FM 2018-15180:9. 2019. *Försvarsmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2019*.

Underbilaga 3.1

<https://www.forsvarsmakten.se/contentassets/cb7752160cc144cd8c3dcf0b1a251b27/fm2018-15180.9-underbilaga-3.1-fmvp-19.pdf>

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1 Informationsbrev

Informationsbrev

Studien avser att undersöka hur kvinnor uppfattar Försvarsmakten ur ett genusperspektiv, detta i syfte att belysa och problematisera obalansen i könsfördelningen mellan män och kvinnor i organisationen.

Studien genomförs genom kvalitativa intervjustudier (40-60min) i ett semi-strukturerat format med respondenter som nu studerar på Officersprogrammet.

Studierna kommer spelas in för att sedan transkriberas (överförs från tal till text) där varje intervjudeltagare kommer anonymiseras i texten genom kodning, ex; *Deltagare 1, Deltagare 2* och så vidare. Ovidkommande information som framkommer under intervjun men som kan användas för att spåra deltagare, till exempel vilket förband man arbetat på, exakt ålder och liknande, kommer även döljas i transkriberingen. Tillgång och nyttjande av inspelade intervjuer och transkribering kommer endast innehas av undertecknad.

Respondenterna kommer i uppsatsens metodkapitel presenteras utifrån kön, åldersspann, tjänstgöringstid i Försvarsmakten (tidsspann) och vapengren.

Därefter kommer resultat från intervjuerna analyseras för att presenteras i form av en uppsats omfattande 15 högskolepoäng inom ramen för Officersprogrammet vid Försvarshögskolan. Uppsatsen publiceras offentligt via DiVA.

Respondenterna har närsomhelst rätt att hoppa av intervjun och att vid förfrågan ta del av transkriberingen.

För frågor vänligen ta kontakt.

Väl mött,

Christoffer Lundberg

073-0220674

Tillägg till informationsbrev

Efter den andra genomförda intervjun gavs feedback att det hade varit fördelaktigt om respondenten gavs ytterligare övergripande information om vad intervjun skulle behandla än vad som gavs informationsbrevet. Därför skickades följande tillägg till informationsbrevet ut till resterande fyra respondenter:

Hej

Efter feedback kommer här övergripande teman som vi kommer prata om. Du får dom i syfte att, om du vill, kunna förbereda dina tankegångar.

Jämställdhet: exempelvis egen uppfattning om begreppet och obalans i könsfördelningen.

Bemötande och sociala strukturer inom arbetsplatsen: exempelvis jargong och särbehandling.

Organisationskultur: exempelvis genus- och jämställdhetsarbete, Försvarmakten som arbetsplats, och likabehandling.

Mvh, CL

8.2 Bilaga 2 Intervjuguide

Intervjuguide

De rödmarkerade frågorna har använts som huvudfrågor och de svartmarkerade som delfrågor i syfte att fördjupa huvudfrågorna.

Tema 1: Introduktion och uppvärmning

Berätta kort om dig själv

Namn, ålder, bakgrund?

Hur kom det sig att du började arbeta i Försvarmakten? Vilka är de viktigast erfarenheterna du har tagit med dig hittills?

Hur många kvinnor arbetar/-de du med?

Varför tror du kvinnor väljer att arbeta i Försvarmakten? Faktorer?

Tema 2: Jämställdhet

Vad betyder jämställdhet för dig?

Upplever du Försvarmakten som jämställd? Varför/varför inte?

Upplever du att Försvarmakten arbetar tillräckligt med jämställdhet- och genusintegrering?

Hur upplever du Försvarmakten, som arbetsplats, ur ett jämställdhetsperspektiv?

Finns det något organisationen inte gör som enligt dig bör göras för att öka jämställdheten?

Upplever du att män och kvinnor behandlas lika?

Varför tror du att kvinnor utgör en minoritet i Försvarmakten?

Upplever du att alla befattningar är tillgängliga för alla oavsett kön?

Om nej, varför inte?

Tema 3: Kultur, bemötande och social struktur

Upplever du att anställda kan vara sig själva i Försvarmakten?

Vad är enligt dig det normativa sociala beteendet i Försvarmakten?

Upplever du att det finns en viss kultur/jargong inom Försvarmakten?

Hur upplever du kulturen/jargongen i Försvarmakten? Varför tror du att det är så? Påverkar det dig?

Har du någon gång upplevt särbehandling på grund av ditt kön? Om ja, vill du berätta?

Har du känt dig utanför någon gång för att du är kvinna? Om ja, vill du berätta?

Har du någon gång känt dig extra pressad för att du är kvinna? Om ja, vill du berätta?

Hur upplever du att manliga kollegor ser på kvinnor i Försvarsmakten?

Hur ser du på Försvarsmaktens genus- och jämställdhetsarbete ur ett större organisatoriskt perspektiv?

Hur upplever du diskussionen inom Försvarsmakten om genus och jämlikhet bland kollegor?

Tema 4: Övriga frågor

Anser du att det är något som jag missat fråga om som du tycker har påverkan för könsfördelningen?

Är det något du vill lägga till/förtydliga?

Får jag återkomma om det visar sig att jag missat något?