



## Krigsvetenskap

### Metod och självständigt arbete

<b>Författare:</b> Caroline Roxendal	Självständigt arbete VT 2014
<b>Handledare:</b> Magnus Perlestam	<b>OP 11-14</b>
<b>Examinerande lärare:</b> Maria Hellman	<b>Kurs kod:</b> 1OP147
<b>Examinator:</b> Håkan Gunneriusson	<b>Antal ord:</b> 10 286

#### ”Först och främst militär”

**Sammanfattning:** 1989 avskaffades det sista manliga yrkesmonopolet i Sverige. Kvinnor fick då tillgång till ett yrkesområde som länge varit lagstadgat för att endast vara tillgängligt för män. Idag är kvinnor verksamma inom Försvarsmakten med samma rättigheter som män. Kvinnors rättigheter stärktes ytterligare då den nya diskrimineringslagen trädde ikraft 1 januari 2009. En enkätundersökning som genomfördes 2009 visade att 24,1% av kvinnorna i Försvarsmakten någon gång har blivit diskriminerade på grund av sitt kön.

Syftet med uppsatsen är att försöka förstå hur kvinnor inom Försvarsmakten uppfattar trakasserier och sexuella trakasserier. Bakgrunden i uppsatsen beskriver den nya diskrimineringslagen och vad som avses med de två diskrimineringsgrunderna trakasserier och sexuella trakasserier.

Resultatet består av empirisk data som samlats in genom att semistrukturerade djupintervjuer genomförts med kvinnor som idag är verksamma inom Försvarsmakten. Med ett genusteoretiskt perspektiv samt socialiserings perspektiv förs en diskussion kring resultatet.

I slutsatsen förs resonemang och görs tolkningar av diskussionen. Där framgår att de kvinnor som intervjuats i uppsatsen generellt sett har en hög tolerans mot trakasserier och sexuella trakasserier.

**Nyckelord:** Försvarsmakten, kvalitativ metod, genus, kön, trakasserier, sexuella trakasserier.

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Bakgrund och syfte.....	4
1.2 Frågeställning .....	6
1.3 Forskningsläge .....	6
1.4 Avgränsning .....	7
2. Metod.....	7
2.1 Val av metod.....	7
2.2 Teknik .....	8
2.3 Empiriskt urval.....	9
2.4 Bearbetning och analys av material .....	10
2.5 Etiska överväganden.....	11
2.6 Sammanfattning .....	12
3. Teori.....	12
4. Resultat.....	14
4.1 Hög tolerans .....	14
4.2 Att tillhöra en minoritet .....	16
4.3 Besvikelsen .....	18
4.4 Konsekvenser .....	20
5. Diskussion.....	22
6. Slutsatser .....	25
6.1 Källor och material .....	27
6.3 Förslag till fortsatt forskning .....	28
7. Källor.....	30

## 1. Inledning

Sverige har aldrig haft allmän värnplikt, bara manlig värnplikt.<sup>1</sup>

I tidningen Genus publicerade en artikel ”Försvarmakten en manlighets bastion” där författaren menar att maskuliniteten sitter i väggarna. Alma Persson som är biträdande universitetslektor på Linköpings universitet, är en av de personer som har intervjuats och hon menar att kvinnor i Försvarmakten försöker anpassa sig till rådande arbetsklimat för att bevisa att det har det som krävs. Detta gör de bland annat genom att springa snabbast och lyfta tyngst för att på så sätt bevisa sin kapacitet och vinna respekt. Men deras ansträngningar förändrar inte kvinnors situation inom Försvaret.

*”– De könsmönster som redan fanns förstärktes. Kvinnorna blev undantaget som bekräftade regeln att män är bättre officerare och föreställningen att män är överlägsna kvinnor förändrades inte.”<sup>2</sup>*

Den maskulina soldatidentiteten som försvarare och beskyddare i kombination med förståelsen av kvinnor som de försvarade och beskyddade tillsammans med motsatsförhållandet mellan dessa kategorier, är och har varit grundläggande i organiseringen och legitimeringen av krig och försvar.<sup>3</sup>

I *Direkt ledarskap* problematiseras kvinnors påverkan av den maskulina norm som råder inom Försvarmakten. Där förklaras vidare på vilket sätt kvinnor kontinuerligt strävar efter att anpassa sig för att passa in i normen vilket ibland resulterar i kommentarer avseende att deras beteende har blivit alltför manligt. Vidare beskrivs hur kvinnor trots att de förväntas men även *faktiskt*, sköter uppgifterna i hemmet så är det inte en avgörande faktor i jämställdhetsarbetet. Det förklaras vidare att trots att kvinnor idag vidare utbildar sig och i genomsnitt har högre utbildning är män kvarstår fortfarande ojämställdheten. En avgörande förklaring påvisas kunna vara homosocialitets perspektiv. Det vill säga att män föredrar att arbeta med män ”lika barn leka bäst” det gör att kvinnor utesluts.<sup>4</sup>

Göteborgs Handelshögskola ombads av Försvarmakten att genomföra en kvantitativ enkätundersökning om diskriminering inom organisationen, *Diskriminering inom*

---

<sup>1</sup> Sundevall, F. (2011), sammanfattning.

<sup>2</sup> <http://www.genus.se/meromgenus/teman/krig-och-fred/forsvarmakten-en-manlighetens-bastion> (2014-05-23)

<sup>3</sup> Sundevall, F. (2011), s. 23-24.

<sup>4</sup> Larsson, G. & Kallenberg, K. (2006), s. 114.

*Försvarsmakten- en intersektionell analys.* En del av enkätens resultat visade på att 24,1 % av kvinnorna inom Försvarsmakten någon gång har känt sig diskriminerade på grund av kön i enlighet med diskrimineringslagen.<sup>5,6</sup>

Frågor rörande jämställdhet är komplexa då bedömningen av jämställdhet inte handlar om endast lika lön. Bristande kunskap och insikt i den sociala konstruktionen genus är en variabel som starkt påverkar graden av jämställdhet. Alla individer producerar och reproducerar de värderingar och normer som förväntas av det som samhället kallar manligt eller kvinnligt. Detta fenomen leder till att förändringsarbeten inom jämställdhet på arbetsplatser och i samhället inte håller önskvärd hastighet.<sup>7</sup>

Jag har genomfört värnplikten och är nu inne på den sista månaden av Försvarshögskolans officerprogram. Min upplevelse är att försvarsmakten är en mansdominerad arbetsplats och att vardagen präglas av den manliga normen. Vid tillfällen har jag befunnit mig i sammanhang där jag i efterhand känt att jag behövt reflektera över uttalanden och tilltal. Mina tankar har kretsat kring; Vad var det som var avsikten med uttalandet? Vad var det som faktiskt menades? Resultaten av mina reflektioner har för det mesta blivit ”det var bara ett dåligt skämt”, ”personen menade inte något illa” eller ”det vara bara en dålig formulering”. Kanske är det fler som har upplevt något likande? Beteendet hos mig själv har bidragit till inspirationen och intresset att fördjupa mig i området som avhandlas i uppsatsen. Det är en beskrivning av min förförståelse.

Uppsatsen tar sin utgångspunkt i de kvalitativa undersökningar som genomförts genom vilka jag vill visa läsaren olika vinklar på begreppen trakasserier och sexuella trakasserier inom Försvarsmakten.

## 1.1 Bakgrund och syfte

Att skyddas mot diskriminering är en mänsklig rättighet. I Förenta Nationernas (FN) allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 slås det fast att alla människor föds fria och lika i både värde och med vilka rättigheter man har som individ. Vidare förbjuds alla former av diskriminering då alla är berättigade till de fri- och rättigheter som omfattas i begreppet. Likabehandling är en rättighet. Ingen människa ska bli behandlad annorlunda på

---

<sup>5</sup> U. Eriksson-Zetterquist., R. Solli., A. Styhre, (2011), s. 8.

<sup>6</sup> [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/) (2014-05-25), s 1.

<sup>7</sup> Lindholm, K. (red.).(2011), s. 148.

grund av kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, ålder, funktionshinder, könsöverskridande identitet, religion eller annan trosuppfattning.<sup>8</sup>

1 januari 2009 fastställdes den nya diskrimineringslagen var syfte är att motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter. Under den tiden arbetade Försvarmakten med sin blivande värdegrund som fastställdes 2011. Den kännetecknas av respekt för de demokratiska grunderna och de mänskliga fri- och rättigheterna. Det handlar om hur vi bemöter och värderar varandra.<sup>9</sup>

Diskrimineringslagen fastställer de sju diskrimineringsgrunderna som lagen omfattar; *Kön, Könsöverskridande identitet, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionshinder, Sexuell läggning och Ålder.*

Det finns fem olika slag av diskriminering som beskrivs i diskrimineringslagen;

- Direkt diskriminering
- Indirekt diskriminering
- Trakasserier
- Sexuella trakasserier
- Instruktioner att diskriminera.<sup>10</sup>

Uppsatsen kommer att behandla trakasserier samt sexuella trakasserier utifrån det kvinnliga könet. Enligt lagen avses trakasserier vara att individen utsätts för en handling genom fysisk beröring eller med ord för något som skapar obehag eller skada. Det som menas är att individen måste uppleva att den egna värdigheten blivit kränkt.

Vidare kommer sexuella trakasserier att behandlas. Skillnaden mellan trakasserier och sexuella trakasserier är att den senare innebär att handlingen eller beteendet ska vara av sexuell natur.<sup>11</sup>

Fram till 1989 var den svenska Försvarmakten inte tillgänglig för kvinnor som arbetsplats i samma utsträckning som den var för män. Det var Sveriges sista manliga yrkesmonopol. Från

---

<sup>8</sup> [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/), (2014-05-25), s 1.

<sup>9</sup> <http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/var-vardegrund/>, (2014-05-25).

<sup>10</sup> [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/), (2014-05-25), s 2.

<sup>11</sup> [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/), (2014-05-25), s 2.

1901 fram till 2010 säkrade svenska krigsmakten sin soldatrekrytering med hjälp av det som benämndes ”allmän värnplikt”. Detta kan låta som en universell framställning men allmän i detta fall syftade endast till det manliga könet. I boken *Det sista manliga yrkesmonopolet. Genus och militärt arbete i Sverige 1865-1989*, redogörs för hur mäns arbete i krigsmakten övervägande berodde på lagstadgat tvång tillvärnplikt. Detta knöt då det manliga könet till militärt arbete medan kvinnor, indirekt, tillskrevs den civila sfären. Med detta befastes och återskapades genusrollerna inom den svenska Försvarsmakten.<sup>12</sup>

Med den bakgrunden är syftet med undersökningen att få en ökad förståelse för de uppfattningar som kvinnor i Försvarsmakten idag har gällande trakasserier och sexuella trakasserier.

## 1.2 Frågeställning

- Hur uppfattar kvinnor i den svenska Försvarsmakten idag, trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen?

## 1.3 Forskningsläge

Genus och diskriminering är forskningsområden som från mitten på 1900-talet kraftigt har expanderat. Två civila studenter skrev en uppsats under 2014 rörande diskrimineringslagen och hur åtgärds- och utredningsskyldigheten ser ut på civila arbetsplatser. Studenterna höll sig främst till att specifikt reda ut vad diskriminering innebär. Deras slutsatser blev sammanfattningsvis att det krävs en medvetenhet av den som trakasserar för att den trakasserande handlingen ska anses vara trakasserier.<sup>13</sup>

Enkätundersökningen *Diskriminering inom Försvarsmakten- en intersektionell analys*, genomfördes 2009 vid Handelshögskolan i Göteborg om hur de anställda uppfattar diskriminering inom Försvarsmakten. Det praktiska syftet studien och analysen av materialet var att ta fram konkreta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Resultatet av undersökningen visar att 24,1% av kvinnorna upplevt kränkning på grund av kön. Studien ger förslag till fortsatt forskning via genomförande av kvalitativa undersökningar med tillhörande intervjuer. Detta för att förstå mer om vad som kan ligga till grund för uppfattningar avseende en viss typ av kränkning.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Sundevall, F. (2011), s. 212.

<sup>13</sup> Lundqvist, I. & Stenman, M. (2014), s 36.

<sup>14</sup> Eriksson-Zetterquist, U., Solli, R., & Styhre, A.(2011), s. 50.

*Arbetsklimatet på militärhögskolan Karlberg: finns det skillnader i upplevelser/erfarenheter mellan män och kvinnor på officersprogramet i kullen 07-10 vad gäller härskartekniker?* producerad av en tidigare kadett vid Försvarshögskolan på officersprogramet undersökte förekomsten av härskartekniker. Undersökningen drog bland annat slutsatsen att samtliga härskartekniker förekommer men att det mot kvinnliga kadetter är mer implicit, det vill säga döljs i någon form av kontext för att konflikter ska undvikas.<sup>15</sup>

Sammanfattningsvis kan sägas att ytterligare forskning med en kvalitativ metod som fokuserar på uppfattningar kring trakasserier och sexuella trakasserier efterfrågas. Inte då gällande brott mot diskrimineringslagen utan de uppfattningar som finns runt fenomenet trakasserier och sexuella trakasserier.

## **1.4 Avgränsning**

Diskrimineringslagen beskriver fem grunder för diskriminering; direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Uppsatsen kommer avhandla de två diskrimineringsgrunderna *trakasserier* samt *sexuella trakasserier*. Vidare avgränsas uppsatsen till att undersöka vad som uppfattas som trakasserier och sexuella trakasserier av fem intervjuade kvinnor som samtliga verkar inom Försvarsmakten. Uppsatsen tar inte ställning för eller emot utan strävar efter ge en beskrivning av vad som har uppfattats av dessa kvinnor.

## **2. Metod**

### **2.1 Val av metod**

Kvantitativa metoder studerar och analyserar det mätbara i en undersökning medan den kvalitativa metoden innebär att studera den mjuka verkligheten genom att undersöka en människas upplevelser/uppfattningar. Med stöd i den kvalitativa metoden beskrivs och analyseras känslor, upplevelser/uppfattningar och dess samband.<sup>16</sup>

Arbetet har skett utifrån en kvalitativ inställning då jag i uppsatsen undersöker uppfattningar som de intervjuade kvinnorna har. I boken *Den kvalitativa forskningsintervjun* förklaras den kvalitativa inställningen som ett sätt att beskriva processer och fenomen innan de teoretiseras. I uppsatsen ska de intervjuade kvinnornas uppfattningar lyftas för att på så vis försöka påvisa hur trakasserier och sexuella trakasserier kan te sig. Med hjälp av den kvalitativa metoden och

---

<sup>15</sup> Dimming, K-H. (2010), s 36.

<sup>16</sup> Johannessen, A., Tufte, P. & Johansson, G.(2003), s. 75.

inställningen ska uppsatsen vidare påvisa om uppfattningen kring de valda diskrimineringsgrunderna kan skilja sig från kvinna till kvinna. Metoden handlar om att lägga fokus på de kulturella och vardagliga aspekterna av människor och deras sätt att uppfatta sig som personer.<sup>17</sup>

## 2.2 Teknik

Val av teknik grundar sig på det jag har valt att undersöka, vilket är en uppfattning. En enkätundersökning skulle endast leverera svar såsom ja eller nej vilket i sin tur leder till generella slutsatser vilket medför en kvantitativ metod.<sup>18</sup>

Det som eftersträvas i uppsatsen är att förstå hur kvinnor verksamma inom Försvarsmakten uppfattar trakasserier och sexuella trakasserier.

Djupintervjuer lämpar sig väl när det som undersöks är av komplex natur och när fördjupade kunskaper och insikter om människors åsikter, uppfattningar, känslor och erfarenheter är det som ska förtydligas och förstås. Tekniken stämmer med ämnet som kommer hanteras i uppsatsen. Intervjuer om känslor bör behandlas varsamt och kan kräva i ett genuint förtroende gentemot intervjuaren för att intervjuaren ska få ta del av informantens uppfattningar. Under rubriken *Etiska överväganden* kommer jag klargöra hur detta kan uppnås.

Intervjuerna har utförts som semistrukturerade vilka i kontrast till strukturerade intervjuer inte har en färdig lista med frågor som den intervjuade skall svara på. Semistrukturerade intervjuer bygger på att intervjuaren har förberett sig genom att identifiera olika teman vilket utgör en ram för det som skall behandlas. Intervjuaren ställer sig i skuggan av samtalet för att undvika att påverka den process av reflekterande och förklarande som den intervjuade genomgår. Ostrukturerade och semistrukturerade intervjuer kan glida ihop. Båda teknikerna tillåter de intervjuade att fritt utveckla sina tankar. Det som skiljer dem åt är den semistrukturerade intervjuens förutbestämda teman vilket utgör stommen även om informanten tillåts att kasta om ordningen.<sup>19</sup>

De teman som jag har valt att ta upp under intervjuerna med de olika kvinnorna är:

- Kvinna i Försvarsmakten
- Trakasserier och sexuella trakasserier

---

<sup>17</sup> Kvale, S., Brinkmann, S. & Torhell, S. (2009), s 28.

<sup>18</sup> Kvale, S., Brinkmann, S. & Torhell, S. (2009), s. 16.

<sup>19</sup> Denscombe, M.(2009), s. 234.



Eftersom det är en semistrukturerad djupintervju som genomförs är de ovanstående två punkterna kärnan i intervjun. För att undvika att styra kvinnornas uttalanden låter jag dem resonera fritt med mig som bollplank.

I boken *Den kvalitativa forskningsintervjun* förklaras tolv aspekter för den kvalitativa forskningsintervjun. De tolv aspekterna visar på vilket sätt intervjun kan optimeras för både den intervjuade personen samt intervjuaren. Det handlar om att förstå och uppfatta olika värderingar och teman som är återkommande hos de kvinnor som ska intervjuas. Det som ska strävas efter är kvinnornas egna åsikter och uppfattningar rörande vardagliga händelser och rutiner.

Viktigt under intervjun är att låta informanten förklara sig och sina tankar. De kan ibland vara motsägelsefulla, men genom att identifiera de kan intervjuaren göra informanten medveten om dessa.<sup>20</sup>

### **2.3 Empiriskt urval**

Jag frågade tolv stycken kvinnor om de var intresserade av att ställa upp på att bli intervjuade och tolv svarade ja. De tillfrågade var samtliga kvinnor som jag känner väl. Av tidsskäl valde jag att fortsätta arbeta med fem.

Samtliga kvinnor är i 20-års ålder och är verksamma inom Försvarmakten just nu. Två av kvinnorna tillhör marinen, två av dem tillhör flygvapnet och en av kvinnorna är från armén. De trivs alla i Försvarmakten och som det ser ut just nu kommer det att vara deras arbetsplats framöver.

Mitt urval grundar sig i mitt syfte om att undersöka kvinnors uppfattningar avseende begreppen trakasserier och sexuella trakasserier inom Försvarmakten. Anledningen till att jag har valt att intervjua dessa kvinnor är av flera skäl, dels för att de är beredda att ställa upp i en djupintervju. Bekvämlighet eftersom jag känner personerna väl samt att de i denna stund är verksamma inom Försvarmakten. Kvinnorna kommer från olika vapenslag och har sina bakgrunder från flygvapnet, armén och marinen. Det kan innebära en större spridning på deras syn av Försvarmaktens jargong och deras syn på trakasserier och sexuella trakasserier. Urvalet är mycket begränsat men syftet är inte att generallisera utan att öka förståelsen för de uppfattningar som kvinnorna har om de teman som beskrivits tidigare.

---

<sup>20</sup> Kvale, S., Brinkmann, S. & Torhell, S.(2009), s. 47.

## 2.4 Bearbetning och analys av material

I boken *Den kvalitativa forskningsintervjun* förklaras sex steg för analys av intervjun. Det första steget är att låta intervjupersonen beskriva sin livsvärld då görs ingen mer omfattande tolkning eller förklaring från intervjuare eller intervjupersonen. Jag låter därefter kvinnorna prata fritt utan att styra in dem med olika frågor med hjälp av de teman som utgör ramen för intervjun.

Det andra steget innebär att respondenten själv upptäcker nya innebörder i vad hon uppfattat. Med hjälp av det andra steget låter jag kvinnorna identifiera olika områden där de identifierar att de teman som lyfts visat sig. Vidare utveckling sker i mitt resultat.

Det tredje steget koncentrerar sig på att tolka intervjuaren under intervjun i mening att ”sända tillbaka”. Intervjupersonen har då möjlighet att svara till exempel ”nej, det var inte så jag uppfattade det...” eller ”ja, det var precis vad jag försökte säga”. Jag använder mig av inspelning samt anteckningar för att försäkra mig då teknik har en tendens att fallera. Det tillåter mig att hitta uppfattningar som döljer sig mellan raderna hon informanten. För att bekräfta de uppfattningar som finns mellan raderna ställer jag de ovan nämnda frågorna. Vilket gör att jag kan kontrollera om jag uppfattat deras förklaringar rätt eller om jag har tolkat dem fel.

I det fjärde steget tolkas den registrerade intervjun av intervjuaren. Intervjun struktureras vanligen upp för analys genom utskrift. Jag valde att renskriva min intervju för att sedan se om kvinnorna hade liknande åsikter eller om de någonstans skilde sig åt. Det femte steget kan vara att göra en ny intervju. När forskaren har analyserat intervjutexten kan denna ges till den intervjuade som då får möjlighet att kommentera tolkningarna. Då jag kontrollerat under intervjuerna att mina tolkningar var rätt eller fel med hjälp av kontrollfrågorna, krävdes ingen kontroll av kvinnorna.

Efter intervjun förklarade jag hur jag tolkat deras uttalanden, om jag då uppfattat något fel rättades jag. Tolkningsprocessen underlättades då kvinnorna har ett sådant förtroende för mig att återkoppling inte var ett behov från någon. Ett möjligt sjätte steg skulle vara att utvidga forskningen till att även omfatta handlandet, forskaren undersöker vidare om den intervjuade vunnit nya insikter och börjar handla utifrån dessa.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Kvale, S., Brinkmann, S. & Torhell, S.(2009), s. 211-212.

Då tiden är en begränsande faktor för mig är det sjätte steget inte möjligt för mig. Det hade dock varit intressant att återkoppla senare. I syfte att se hur intervjun påverkat kvinnornas uppfattningar.

## 2.5 Etiska överväganden

Innan man inleder den kvalitativa undersökningen med semistrukturerade djupintervjuer bör ett par saker tas i beaktning. Anledningen är att intervjuerna handlar om forskning som rör privata liv och sedan en presentation och redogörelse på den offentliga arenan.

Vetenskapsrådet har sammanställt forskningsetiska principer som har till syfte att ge normer för förhållandet mellan forskare och undersökningsdeltagare/uppgiftslämnare. Jag förklarade att det är upp till dem vad de vill dela med sig av till mig och vad de vill utesluta. De gick alla med på att informationen som de delade med sig av till mig under intervjun fick användas i den här uppsatsen.

Vidare förklaras att information om identiteter som kommer upp i intervjun inte får användas. Jag har innan mina intervjuer förklarat för kvinnorna att namn samt förband på dem och de personer som nämns inte kommer att spridas. Jag förklarade även att hela intervjun var frivillig med det ställer jag inga krav på vilken mängd information dem ska dela med sig av. Vidare klargjordes att anteckningar samt inspelningar kommer att raderas efter att översättning till renskriven text genomförts. Det var för några av kvinnorna en förutsättning för att ställa upp.

Den information som jag nu fått tillgång till får inte användas av andra personer utan att kvinnorna godkänner det. Materialet från intervjun får inte användas i ett annat syfte.<sup>22</sup>

I boken *den kvalitativa forskningsintervjun* klargörs ovanstående text för vilka aspekter du som intervjuare/ forskare bör förhålla dig till:

**Tematisering:** Man bör överväga syftet med en intervjuundersökning inte bara med hänsyn till det vetenskapliga värdet av den eftersträlvade kunskapen utan också efter i vilken mån den förbättrar den undersökta mänskliga situationen.

---

<sup>22</sup> <http://www.codex.vr.se/texts/HSEFR.pdf> , (2014-05-25).

**Planering:** Här är det etiska problemet att erhålla undersökningspersonernas informerade samtycke till att delta i studien, att säkra konfidentialitet och överväga de konsekvenser som kan följa av studien för de undersökta personernas del.

**Intervjusituation:** Vilka blir de personliga konsekvenserna för undersökningspersonerna, kan intervjun leda till stress och förändringar i självuppfattning.

**Utskrift:** Är texten lojal mot undersökningspersonernas muntliga uttalanden.

**Analys:** De etiska problemen gäller här frågan om hur djupt intervjuerna kan analyseras, och om intervjupersonerna ska ha inflytande över hur deras uttalanden tolkas.

**Verifiering:** det är forskarens etiska skyldighet att redovisa kunskap som är säkrad och verifierad så långt som det är möjligt. Det handlar bland annat om hur pass kritiska frågor man kan ställa till intervjupersonerna.

**Rapportering:** När forskaren ska rapportera offentligt om privata intervjuer aktualiseras åter frågan om konfidentialitet, liksom frågan om vilka konsekvenser som den publicerade rapporten kan få för intervjupersonerna och för den grupp som de tillhör.<sup>23</sup>

Att genomföra en kvalitativ uppsats med semistrukturerade djupintervjuer ställer krav på förtroendet mellan intervjuare och den intervjuade personen. Det är till min fördel då jag har en personlig relation sedan tidigare med de intervjuade personerna.<sup>24</sup>

## 2.6 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan sägas att den kvalitativa metoden med semistrukturerade intervjuer är väl lämpad för den typen av undersökning som jag ska genomföra. Med valet att genomföra semistrukturerade djupintervjuer kommer ett stort ansvar. Den information som jag får tillgång till kan och ska tolkas, dock är det viktigt att den stämmer med informanternas uttalanden. Det är speciellt viktigt i den här uppsatsen då händelser som beskrivs i resultaten kan få konsekvenser för en mängd personer.

## 3. Teori

Teorin som kommer att användas i uppsatsen är ett genusteoretiskt perspektiv samt till viss del homosocialitets perspektiv och socialiserings perspektiv. Med stöd av de ovan nämnda ska

---

<sup>23</sup> Kvale, S., Brinkmann, S. & Torhell, S.(2009), s. 78-79.

<sup>24</sup> Denscombe, M.(2009). s. 265.

uppsatsen försöka problematiseras uppfattningen som de intervjuade kvinnorna har kring trakasserier samt sexuella trakasserier.

Genus är resultatet från handlingar av individen som är medvetna eller omedvetna, där utfallet blir den socialt konstruerade uppfattningen där mannen är normen och kvinnan definieras som en avvikelse från denna norm. Exempel på detta är kommentaren en kvinna kan få när hon gör en sak ”som en hel karl” som då är uppskattande och positivt medan ett nedlåtande uttryck som ”kärring” gör det kvinnliga till det avvikande från normen ”man”.<sup>25</sup>

Homosocialitet är ett begrepp som förklarar att manliga vänskapsmönster eller andra typer av emotionella band uppstår mellan män, samt hur dessa skapar möjligheter till maktutövning. På det sättet bygger män murar som bidrar till att utesluta kvinnor ur den manliga makt sfären. Det är en bidragande faktor till det manliga könets överordning och det kvinnligas underordning i den sociala konstruktionen.<sup>26</sup>

Den sociala konstruktionen påverkas av de sociala förhållanden som råder i en specifik kultur. Vad som är manligt och vad som är kvinnligt bestäms utifrån de föreställningar, normer och förväntningar som finns i den kulturen. Barn får lära sig det direkt av sina föräldrar och andra människor som dem kommer i kontakt med. Det kan vara en medveten eller omedveten handling och är en generell företeelse där barnet får lära sig den sociala koden som tillhör sitt eget kön. Genom uppväxten kommer barnet utifrån sitt kön att ständigt bli utvärderad utifrån huruvida deras beteende är lämpligt för en kvinna eller man.<sup>27</sup> Det är något som finns som ett systematiskt beteende på alla sociala nivåer i samhället. Det pågår som en ständig process i det sociala livet och är en viktig dimension i den sociala organisationen.<sup>28</sup>

Under uppväxten socialiseras vi till de olika preferenser och intresseområden som vi får som vuxna. De har även betydelse senare för vad vi inspireras av och vilka förebilder vi väljer. Den socialiseringen beror inte på vilket kön vi har utan ifrån vad normen säger att respektive kön skall föredra. Den tidiga påverkan kan tolkas som ett mönster som varje individ följer, ett mentalt program. Som en mjukvara som programeras in i din dator. Detta mönster man lär sig som barn är det som formar en kultur, det betyder även att alla individerna i denna kultur troligtvis har ett likande sätta att tänka, känna och vara på.

---

<sup>25</sup> Edling, C. & Liljeros, F. (2010), s. 51.

<sup>26</sup> Johansson, T (2012), s 91.

<sup>27</sup> Wharton, A. (2005), s. 7.

<sup>27</sup> Wharton, A. (2005), s. 31.

<sup>28</sup> Wharton, A. (2005), s. 7.

Språket och de ord som används spelar en stor roll för den jargong som skapas inom den egna kulturen. I de vidare sociala sammanhangen kan de jargongerna utgöra de tydliga gränserna för vilka som tillhör vilken social kultur.<sup>29</sup> Tillsammans bildas de könsmärkta erfarenheter som vi tar med oss igenom livet. Det har betydelse i vilket yrke man skall välja som man och som kvinna.<sup>30</sup>

Det systematiska beteende kan förklaras genom de kategoriska skillnaderna i prestation, ersättning för samma prestationer samt förvärvande av förmåga till prestationer. Att behandla män och kvinnor olika i ett brett spektrum av sociala förhållanden skapar kvinnliga och manliga skillnader. Framför allt i erfarenheter som kvinnor och män för med sig till arbetsplatserna. Dessa erfarenheter förstärker vanligen de skillnader som redan finns inbyggda i fördelningen och kontrollen av arbetet.<sup>31</sup>

Trots att vi är sociala varelser som påverkas av värderingar och normer som finns i kulturen och i samhället är vi även självstyrande individer och kan göra egna val där vi påverkar vår situation och framtid.<sup>32</sup>

## 4. Resultat

Vad som är trakasserier eller sexuella trakasserier enligt kvinnorna som jag intervjuat framgår inte alltid tydligt. Det som samtliga förklarar är att det handlar inte om ordval i alla fall. Oftast är det sättet och betoningen som uppfattas som kränkande. Samtliga väljer att förklara det med samma exempel: ”lilla gumman/vännen/stumpan” attityden. Det handlar om att kvinnorna känner sig nedvärderade på ett sätt som inte är välkommet. Kvinnorna jag intervjuat kommer jag till presentera som kvinna/-or, informanten/-erna eller respondenten/-erna.

### 4.1 Hög tolerans

Två av de fem kvinnor jag intervjuade säger att de någon gång upplevt att de har blivit sexuellt trakasserade medan de tre andra säger att de inte har det. När jag utvecklar begreppet något till det som innebörden är enligt diskrimineringslagen, det vill säga att någon genom ord eller handling har kränkt din värdighet, reagerar tre av kvinnorna. Jag märker hur de börjar reflektera och göra kopplingar allt eftersom samtalet utvecklas.

---

<sup>29</sup> Hofstede, G. and Hofstede, G. J. (2005), s 5-10.

<sup>30</sup> Bron, A. & Wilhelmson, L. (red.), (2005), s. 104-107.

<sup>31</sup> Tilly, C. (2004), s. 25.

<sup>32</sup> Mark, E. (2007), s 25.

De uppfattar att begreppet, att bli sexuellt trakasserad, är ett för kraftigt ord. Jag gör en omformulering av frågan och säger istället ”har du någon gång fått en kommentar som du uppfattat opassande eller som du spontant reagerat på?”. Tre av kvinnorna svarar då att det har hänt en eller flera gånger. Allt eftersom intervjun fortgår ändras deras uppfattning från att det som tidigare uppfattas som ett ”dåligt skämt” nu värderas och uppfattas som en kränkning.

En kvinna berättar att det känns naturligt att vissa saker anses vara kvinnligt och andra manligt. Hon tror att det inte alltid är avsiktligt menat att vara en skillnad, men att det ”bara blir” en uppdelning. Hon berättar vidare hur hon tidigare, före sin utbildning avseende diskriminering och genus, inte reflekterat så ofta över om hon blivit utsatt för sexuella trakasserier eller om hon hade blivit kränkt. Men efter utbildning i genus och med djupare kunskap om vad diskriminering kan vara upplever hon att det är vanligare än vad hon tidigare trott.

En av kvinnorna beskriver att hon inte är särskilt ”lätt kränkt”. Hon menar på att om hon uppfattar sig kränkt så kan hon hitta möjligheter att ge tillbaka. Den attityden hade hon med sig redan innan hon började arbeta inom Försvarmakten. Samtidigt betonade hon att det inte är meningen att kränkningar eller trakasserier skall accepteras. Det hon menar är att allt inte kan förändras över en natt. Hon tror att de män som uttrycker sig illa generellt sett inte har den avsikten. ”*De som tillhör de äldre generationerna och som arbetar inom Försvarmakten är uppväxta när kvinnor inte fanns i försvaret och då blir det lite som att lära en gammal hund att sitta*”. Uppfattar man sig kränkt eller trakasserad tycker hon att det är bättre att förklara hur det som de nyss uttalade kan uppfattas som en kränkning och då ber de oftast om ursäkt, de försöker att förändra sitt beteende tror hon.

Kvinnorna menar att deras allt för toleranta sätt att se på trakasserier och sexuella trakasserier över tid har påverkat dem. De flesta ansåg att de innan de upplevda händelserna upplevde att de hade tydliga värderingar och att de innebar att diskrimineringar och kränkningar inte var acceptabelt men att de efter incidenterna blivit mycket mer tydliga med att nolltolerans gäller.

En av kvinnorna förklarar att hon pratat med en manlig kollega om att ledningen uppmuntrar till en grov jargong. Hon menar att det var bådas uppfattning att det på deras förband var ”så det ska vara”. Hon förklarar vidare att jargongen på hennes förband är grov och att det ovärdade språket är standard. När hennes närmsta kollegor använder ovärdat språk säger hon ifrån direkt. Hon förklarar vidare att hon inte har någon tolerans alls för den typen av ordval.

Jag frågar om hon kan nämna ord som hon inte accepterar, då svarar hon att det främst handlar om könsord. Det är tyvärr ganska vanligt, fortsätter hon. Hon säger att det har hänt att cheferna har hört hennes manliga kollegor använda den typen av ordval, men att allt som hänt då var en kollektiv utskällning. Hon förklarar att cheferna borde ta de männen åt sidan varje gång som det händer. Hon säger att det också har hänt flera gånger att männen använt könsord när cheferna hört men då har hon varit den enda kvinnan där. De gångerna har inget hänt, förklarar hon. Hon menar att generellt så har åtgärder inte vidtagits av cheferna så länge det inte är fler än en kvinna närvarande.

I det här yrket är gemenskapen så viktigt, menar hon. Vi övar ju för att klara av skarp verksamhet, vilket gör att vi måste lita på varandra och känna oss trygga i gruppen. Hon menar att då måste man nog klara av att ”män är som män är”. Hon utvecklar det resonemanget med att det låter motsägelsefullt nu när hon säger det, men att hon tror att yrket kräver lite ”självdistans”. Det menar hon betyder att man får acceptera den manliga jargongen som finns i Försvarsmakten. Hon förklarar dock att hon inte förstår varför självdistansen måste innebära att man skall acceptera männens grova språk och deras val att använda könsord som svordomar.

#### **4.2 Att tillhöra en minoritet**

Kvinnorna jag intervjuar förklarar att det inte är något problem med att vara kvinna i försvarsmakten. Det är en arbetsplats som erbjuder variation i arbetet i många olika miljöer inom olika arenor. En av kvinnorna förklarar att det är positivt att fler kvinnor idag är verksamma i Försvarsmakten än tidigare.

Trots att det är en mansdominerade arbetsplats är det ingen av kvinnorna som uppfattar sig själva som en minoritet, inte heller att de generellt sett blir behandlade som en minoritet. Med det sagt säger ändå samtliga av de intervjuade kvinnorna att de minst en gång upplevt att de blivit behandlade som en minoritet under sin tid i Försvarsmakten.

En av de intervjuade utvecklar resonemanget vidare med att många kvinnor säkert aldrig tänkt på att de tillhör en minoritet i Försvarsmakten. När hon ryckte in var inställningen att hon med all säkerhet skulle bli den enda kvinna i sin pluton. Om inte förr så menar hon att det är där och då som en del kvinnor bestämmer sig för att inte vara ”så känslig och låta sig påverkas” av männens trakasserande skämt. Hon menar att man det är där och då vid inryck, man väljer att bli en av dem. Påverkas man inte av skämten så påverkas man inte heller av att tillhöra en



minoritet. En av kvinnorna ställer sig frågan om antalet kvinnor i plutonen skulle kunna påverka det.

Att Försvarsmakten under mycket lång tid varit en mansdominerad arbetsplats påminns kvinnorna om ofta då mycket är anpassat för män, kläder, fysiska krav och fysiska facilliteter. En kvinna beskriver sitt besök på sin nya arbetsplats där hon haft ett introduktionssamtal med en av de högre cheferna. Han var en äldre man som förklarade att hon skulle bli den första kvinnan som arbetat där vilket skulle betyda att de måste bygga om för att hon skulle få ett omklädningsrum och duschrum. Hon upplevde att hon stack ut och att hon blev sedd som minoritet. ”– *Jag vill passa in, inte bli påmind om att jag tillhör en minoritet*”.

En annan kvinna säger att man inte får vara för manlig men heller inte för kvinnlig. Två av kvinnorna upplever att de måste hålla sig på en hög fysisk nivå och uppfattas som att man har en hög smärtröskel för att undvika att dra till sig för mycket uppmärksamhet. För att passa in utan att dra till sig önskad uppmärksamhet bör du se till att alltid prestera på den medelnivå som finns bland männen, menar en av kvinnorna. Hon berättar även hur viktigt det är att aldrig klaga när man är på övning. Själv upplever hon att en del män klagat oftare på smärtor eller på skador under övningar än vad kvinnor gör men att denna klagan inte tas emot på samma negativa sätt som när en kvinna klagat.

En av kvinnorna menar att hon pressat sin kropp så pass hårt ett par gånger att hon efter övningarna tvingats till sjukgymnastik. När man har pressat sig så hårt för att undvika att verka svag i stunden förvärrar man situationen för sig själv genom att göra så, menar hon. Sjukgymnastik tar egentligen lång tid det är inget som blir bättre på en månad, förklarar hon. Men när man under sjukgymnastiken får kommentaren ”är du inte bättre ännu” så pressar man kroppen igen och slutar lyssna på kroppen. Hon säger att det är ganska dumt egentligen, hon fortsätter förklara att hon aldrig skulle låta en kollega avbryta sin sjukgymnastik bara för att andra har åsikter.

”*Kanske har vi ändå lyckats att smälta in trots att vi tillhör en minoritet?*” Frågar sig en av kvinnorna. Hon förklarar vidare att när man lyssnar på hur män talar om kvinnor som då är civila, märks det att vi militära kvinnor är endast militärer. Vi tillhör inte längre den civila kategorin av kvinnor. När männen konfronteras med att ha sagt något opassande om kvinnor ”civila kvinnor” generellt så förklaras det bort med att det inte handlar om er för ni är ju inte kvinnor. Fast det är vi ju, kvinnor.

Av de andra kvinnorna är det en som nästan ger mig samma förklaring och hon menar att det inte bara är kollegorna som påvisar den skillnaden mellan könen. Hon har uppfattningen att detta är något som organisationen indirekt uppmuntrar till. En sådan attityd skulle inte leva kvar annars menar hon.

### **4.3 Besvikelsen**

När kollegorna talar om att någon har gjort något dåligt upplever en av kvinnorna det som att den där ”någon” oftast är en kvinna, inte en man. Informanten upplever att det verkar vara lättare att ”skylla på kvinnor”. Som att det är mera acceptabelt eftersom de ändå sticker ut så mycket som det gör. Hon menar att detta är något som förvånar henne och gör att hon känner sig besviken på sina manliga kollegor. Var och en ska stå för sina egna misstag och inte skylla ifrån sig på någon annan, inte sig på varken en kvinna eller man.

En av kvinnorna berättar att hon innan sin anmälan upplevt flera händelser där hon funderat på om det som sagts egentligen var acceptabelt. Jag borde nog ha sagt ifrån vid de flesta av tillfällena, säger hon. Men jag var rädd för att omgivningens bemötande gentemot mig då skulle förändras och jag var inte beredd att ta den risken under värnplikten. Då var gemenskapen i gruppen så avgörande för hur min prestation skulle bli, menar hon. Dessutom, att bli behandlad annorlunda vågade jag inte riskera men, idag så tror jag att de händelserna har påverkat mig på så sätt att jag står upp för mig själv på ett annat sätt. Hon förklarar att genom att iaktta hur hennes kvinnliga kollegor ibland ignorerar kommentarer och ord som hon själv skulle ha uppfattat som en kränkning, får det henne att fundera på och reflektera över om även hon gör lika dant.

En upplevelse som kvinnorna har gemensamt är att samtliga inte uppfattar känslan av att ha blivit kränkt som den jobbigaste. Det uppehåller sig istället vid en känsla av besvikelse. En av kvinnorna förklarar detta vidare genom att beskriva det förtroende hon har för männen runt omkring sig, för sina kollegor. Förtroendet är stort på många plan och därmed är även förväntningarna höga. En kvinna säger att hon inte förväntade sig att någon av dem skulle kunna säga något eller göra något i syfte att trakassera eller kränka henne. Kanske kan det kopplas till att jag innan händelsen var så säker på att ”sådant händer inte mig”. Kvinna framför mig ser jag som stark och drivande men här kan jag uppleva att hon i sin beskrivning övergår från en besvikelse till hopplöshet med en underton av irritation.

En informant förklarar hur hon hamnade i chock efter den upplevda kränkningen. Det tog flera dagar innan hon kunde acceptera och inse att det som hänt var oacceptabelt. Hon förklarar att hon ibland funderade på om hon överreagerat efter att ha tagit upp händelsen med sin chef. Kvinnan förklarar att hennes manliga kollegor bidragit till hennes tveksamhet. När man bemöts av kommentarer som ”förlöjligar” händelsen och kommentarer som handlar om att man är överdrivet känslig så bidrar det självklart till att jag tänkte en extra gång på vad som hänt, säger hon. Men vad man som person uppfattar som en kränkning eller inte är en individuell uppfattning och det kan ingen annan bedöma åt dig, menar hon. Det hände att hon kom på sig själv med att prata ner det som hänt genom att intala sig själv att det som hänt kanske inte var så farligt.

Många opassande kommentarer förekommer när alkohol är inblandat, säger samtliga kvinnor. Åsikter kommer fram som inte passar sig oavsett om det är inom Försvarmakten eller inte. Det handlar då inte endast om att uttrycka sig opassande om kvinnor utan även om många andra företeelser i samhället. Men det är efter att ha konsumerat alkohol som männen oftast vädrar sina åsikter t.ex. om att kvinnor inte har på alla positioner inom Försvarmakten att göra.

En av kvinnorna förklarar att hon upprepade gånger hört resonemanget att de inte anser att könen är jämförbara. När en man förklarar att män självklart har större kompetens än kvinnor på grund av att militärer måste vara fysisk starka, och att kvinnor inte kan bli lika starka som män blir man väldigt besviken, säger kvinnan. Det är ju en väldigt förenklad uppfattning av kvinnor och män. Hon tycker att om alkohol påverkar dig så pass att du inte förstår vad som är lämpligt att säga, bör du helt enkelt undvika att dricka.

En av kvinnorna förklarar hur hon för inte så länge sedan blev kallad ”hora” något som gjorde att hon kände sig både kränkt och nedvärderad. Mannen som kallade henne ”hora” hade hon inte träffat på tidigare i något sammanhang och därför blev hon chockad när det hände. Hon tog upp händelsen med sin chef. Hans förslag till åtgärd blev generell inte riktad till mannen, alla i plutonen skulle snarast gå igenom Försvarmaktens värdegrund. Enligt henne var det inte tillräckligt, hon hade uppskattat att få en ursäkt från mannen, men det fick hon aldrig. Efter händelsen förklarar hon att hon var mycket besviken på hur incidenten hade hanterats. Hennes upplevelse var att händelsen inte alls togs på allvar.

#### 4.4 Konsekvenser

Att anmäla en incident till sin chef menar alla intervjuade kvinnor kan leda till oönskade konsekvenser. Två av fem vill undvika att anmäla på grund av att de då förväntar sig att bli bemötta på ett önskat sätt av sina kollegor och överordnade. Den ena kvinnan förklarar att hon sett hur männens beteende mot en annan kvinna förändras efter det att hon gjort en anmälan. Hennes uppfattning var att männen efter anmälan behandlade henne som om hon var av glas, d.v.s. överdrivet försiktigt.

En av kvinnorna berättar om hur hon stöttat sin kvinnliga kollega efter vad hon själv ansåg vara en kränkning. – Det var inför en övning och chefen förklarade för oss två hur övningen skulle gå till. När min kvinnliga kollega ställde en fråga skrattade vårt befäl och ställde sig närmare henne och sa ”men lilla du lyssnade inte du förut”. Jag tyckte inte att det på något sätt var roligt eller nödvändigt och det gjorde inte heller min kollega.

Han svarade på hennes fråga med vad vi båda uppfattade som en nedvärderande ton. Efter övningen pratade vi med ett annat befäl om händelsen. Det första befälet kom senare och bad om ursäkt för sin kommentar och handling som vi hade uppfattat som nedvärderande ”det var inte min mening” förklarade han. Kvinnans kollega förklarade för henne att hon nu tappat förtroendet helt för detta befäl. Hon förklarade att hon inte kunde förstå hur mannen kunde anse att det han framförde var en ursäkt? Det han gjorde var snarare att förvärra situationen.

En annan kvinna beskriver i intervjun att hon blivit kränkt upprepade gånger av en kollega och efter flera samtal med sin chef förklarar kvinnan hur hon ställde sin chef inför ett ultimatum. ”-*Antingen så slutar jag eller så slutar han*”. Kvinnan förklarar att hon till slut var psykiskt helt utmattad. Hon säger vidare att chefen till slut valde att avskeda mannen. Hon uppfattade det som att åtgärderna innan avskedandet inte medfört tillräcklig förändring hos kollegans attityd eller beteende. ”– *Det känns onödigt och uppriktigt tråkigt att det måste gå så långt,*” säger hon. Men, hon säger även att både då som nu så ångrar hon inte sättet hon hanterade situationen på.

Tre av informanterna menar att det man ofta möts av när man samtalar om kränkningar med sina kollegor är att kränkningar sällan är tänkta som just kränkningar. Kommentarer förklaras ofta bort med att ”det var bara ett dåligt skämt som missuppfattades” eller ”han menade inget illa med det”. En av kvinnorna förklarar att det påverkat henne att se på kränkningar lite mer som just ”ett dåligt skämt”. Hon menar att definitionen kränkning för

henne nu innebär något mer än bara en kommentar. För att enligt henne vara en kränkning måste det till en ovälkommen fysisk kontakt för att hon skall överväga att göra en anmälan.

Om en kvinna hävdar nolltolerans kan det leda till kommentarer som att man är ”torr” och att man måste ”kunna få skämta lite”. Dessa situationer något kvinnor enligt dessa män måste lära sig att leva med trots att det inte borde vara på det sättet. Oftast har personerna som framför denna typ av uppfattning inte tagit reda på om kollegan i fråga har blivit utsatt för trakasserier tidigare och hur ofta dessa i så fall förekomit.

En av kvinnorna förklarade att mannen som utsatte henne för trakasserier fått ett flertal anmälningar mot sig sedan tidigare och att hon därmed inte varit ensam om att ha blivit utsatt. Allt eftersom tiden gick var det nästan som att omgivningen tyckte att hans beteende var ursäktat eftersom ”det var bara hans sätt att vara”. Trots att han upprepade gånger agerat felaktigt var det inget befäl som gjorde något eftersom det var så hans personlighet var.

Det värsta var det som hände i slutet på en utbildning förklarar en av kvinnorna. Han var en duktig och respekterad chef och hon sa vidare att hon inte ville att andra skulle mista det förtroendet för honom så hon valde därför att inte anmäla eller bemöta chefen. Hon förklarar att personen senare kommit och bett om ursäkt självmant. Kvinnan menar vidare att det var uppskattat från hennes sida då hon anser att han själv insett att det som han gjort inte var ett acceptabelt beteende.

En av informanterna förklarar hur en chef gjorde ett närmande när han bad henne sätta sig bredvid honom. Hon antog att de skulle prata jobb när han plötsligt börjar smeka henne på ryggen och förklara hur vacker och hur duktig hon var. Han var opassande på ett sätt som gjorde henne osäker på hur hon skulle kunna ta sig därifrån eftersom det är en person vars uppfattning skulle kunna komma att påverka om hon skulle anses vara anställningsbar eller inte. När en av hennes manliga kollegor upptäcker vad som pågår reagerar han i hennes ställe. Han vill göra en anmäla men hon förklara att hon inte vill ha det på sitt samvete.

Kvinnan beskriver hur hon förklarar för sin manliga kollega att hon är medveten om att chefens beteende är fel men att om han anmäler honom så kommer befälet säkerligen att må dåligt. ”- Jag funkar så att om någon annan mår dåligt så mår jag dåligt. Speciellt om jag vet att det är på grund av mig.” Dessutom ville hon inte att hennes framtida kollegor skulle få reda på att hon har anmält någon. För hon tror då att de kommer att vara annorlunda mot

henne på grund av rädslan för att bli anmälda. Konsekvenserna kan bli alldeles för stora, så det är bättre att låta det hela passera utan att göra något, menar kvinnan.

En annan kvinna beskriver hur hon resonerar kring konsekvenserna av att anmäla till sin chef. Trots att jag aldrig behövt göra det känns det som att konsekvensen av en anmälan skulle komma ut och bli ett rykte man sedan får leva med. En kollega till mig anmälde en händelse till chefen för ett par år sedan och de manliga kollegorna använde det till att kontinuerligt ”skoja med henne” genom att säga ”anmäl mig inte för det här nu” och skratta efteråt, berättar hon.

Alla har säkert olika uppfattningar om vad som är ”värt” att anmäla och vad som inte är det. Men hon menar att det känns som att de flesta inte tycker att ord är tillräckligt. Om man lyssnar på vad några av mina manliga kollegor säger så ska det vara mer än något som bara ”missuppfattats”. Att bli bemött med ”lilla-stumpan” attityden är alldeles för godtyckligt tror en av kvinnorna. Det är väldigt beroende på situationen i sig hur man tolkar den attityden, säger hon. Hon fortsätter med att förklarar att hon nog skulle ångra sig om hon anmält någon under en sådan omständighet. Konsekvenserna drabbar ju inte bara dig utan även personen du anmäler, jag skulle inte vilja ha det på mitt samvete, säger hon.

En av kvinnorna som nyligen genomfört en anmälan till sin chef eftersom hon uppfattat sig blivit kränkt. Det är psykiskt mycket tungt att gå igenom och delvis dra processen menar hon. Det fanns många dagar som hon tvekade på sig själv och undrade om hon verkligen gjort rätt. Trots att många stöttade henne så fanns det enligt henne även de som menade att hon ”inte skulle ta det så allvarligt, det var ju bara ett skämt”. Hon fick uppmärksamhet från andra kollegor som hon helst skulle vilja slippa. Enligt henne spelar det ingen roll, det som hände var oacceptabelt och det skall personen som kränkt henne förstå.

## **5. Diskussion**

För att försöka ge svar på min frågeställning kommer nu teori och empiri att knytas samman i en diskussion. I kapitlet för resultat identifierade jag fyra grupper som jag nedan kommer att diskutera kring samt hur olika variabler kan påverka uppfattningar av trakasserier och sexuella trakasserier.

Trakasserier och sexuella trakasserier på grund av kön är begrepp som generellt sett är diffusa till sin karaktär. De är svåra att lära sig upptäcka och de är oftast inte uppenbara eller explicita. De är snarare osynliggörande och förlöjligande komplimanger som ges i fel

sammanhang eller ”lilla vän-attityder” som upplevs nedvärderande. De förefaller vara små vardagshändelser som av misstag kan uppfattas som ”skoj” och som därför av överordnade och kollegor inte är värda att uppmärksamma. Skulle de utsatta kvinnorna välja att reagera på dessa situationer varje gång de inträffar finns en stor risk att framstå eller att bli framställd som humorbefriad och överkänslig. Detta kommer i längden påverka trivseln på arbetsplatsen.<sup>33</sup>

Av de kvinnor jag intervjuade ansåg sig tre inte till en början ha blivit trakasserade eller sexuellt trakasserade. Men allt eftersom samtalen fortsatte ändrades deras uppfattning avseende det som de tidigare tänkt på som ett dåligt skämt till att anses vara en kränkning och att kränkningar enligt den uppdaterade definitionen dessutom förekommit vid ett flertal tillfällen. Hur kommer det sig då att de inte uppmärksammat kränkningarna? Jag kopplar det till socialitet det vill säga det begrepp som beskriver hur vi umgås med varandra.

Vi som individer påverkas av den sociala situationen vi befinner oss i, så pass mycket att vi utan att reflektera handlar efter de förväntningar som uttalat ställs på oss för att vi ska passa in. Kanske är det därför dessa kvinnor som jag har intervjuat valt att oreflekterat acceptera jargongen inom Försvarmakten även om den är grov och språket generellt sett är ovärdat.

Kvinnorna ansåg att de innan de blev utsatta för händelserna haft en låg tolerans mot kränkningar men att de efter att de själva blivit utsatta upplever att deras tidigare toleransnivå faktiskt varit hög. Sättet som kvinnorna nu bemöter det ovärdade språket varierar. En av kvinnorna förklarar att hon tidigt bestämt sig för att inte ta åt sig av männens ovärdade språk och att det är så hon fortsättningsvis kommer att hantera dessa situationer. Medan de andra fyra kvinnorna istället menar att de snarare har blivit mer konsekventa med att säga ifrån när språket inte fungerar med deras värderingar. Att man möts av kommentarer som innebär att man är ”torr” eller att man ”saknar humor” är något man får ta.

I vårt yrkesliv anpassar vi oss till den norm som finns på företaget för att passa in. Det militära yrket har länge varit ett manligt yrkesmonopol där vapen, fysisk styrka och krig både i ord och i handling är begreppet ”manlighet”. Alltså om man inte tillhör den grupp som är ”manlig” ingår man i en minoritetsgrupp.

Genus påverkar oss som individer och det visar och förstärker vi alla genom medvetna eller omedvetna ord och handlingar som i sin tur påverkar de individer som finns omkring oss.

---

<sup>33</sup> Mark, E.(2007), s 100-101.

Förväntningar som samhället, hemmet och arbetsplatser ställer på könet manifesteras därmed. Vi ”gör” manligt eller kvinnligt vilket enkelt uttryckt kan beskrivas som att vi socialiseras in i vårt kön. Men hur vet man att man tillhör en minoritet och hur påverkas man av det?

Kvinnorna jag intervjuade menade att de ovanstående företeelserna är bland annat något som påverkar det sätt som kvinnor blir bemötta inom Försvarsmakten. Flertalet av kvinnorna menar att som kvinna bör man undvika att sticka ut för mycket åt något håll. Framst när det handlar om fysisk styrka. Om en kvinna är för svag eller för stark får man kommentarer som inte alltid är önskade.

En av kvinnorna menar att då någon har presterat dåligt under ett fysiskt test, menar hon att ”någon” generellt sett är en kvinna. Det resonemanget kan tolkas som att männen inte accepterar att en man kan vara svagare än en kvinna. Kulturer förstärks bland annat via ett gemensamt språkbruk som är ett av flera sätt som en grupp påvisar sin tillhörighet.

Trots att vi generellt sett som individer är självbestämmande och reflekterande varelser så finns det tillfällen då vi utan att reflektera uppfyller de krav och förväntningar som ställs på oss särskilt då vi tillhör en minoritet.

För att undvika att få oönskad uppmärksamhet fattar man dumma beslut, menar en av kvinnorna. Därför slutar man lyssna på kroppen och gör istället allt man förmår för att undvika uppmärksamhet. Detta menar de som intervjuats har hänt dem. Risken finns i dessa situationer att anpassningarna som individer tillhörande en minoritetsgrupp gör är allt för stereotypa och därmed begränsar handlingsutrymmet.

En kvinna menar att de skillnader som görs mellan manligt och kvinnligt inte endast produceras och reproduceras från kollegorna. Dessutom menar hon att organisationen indirekt uppmuntrar till att bevara skillnaden. Den attityden skulle annars inte leva kvar menar hon. Kan det betyda att mannen, för att skydda det egna könet, medvetet eller omedvetet lägger skulden och uppmärksamheten på kvinnan för att bibehålla det manligakönets överordning och därmed utesluta kvinnor från den manliga maktsfären.

De erfarenheter som vi bär med oss som individer utgör grunden för vad vi förväntar oss av andra i olika sammanhang. När verkligheten och personer inte motsvarar det vi förväntar oss uppstår frustration, irritation och besvikelse.



Kvinnorna som jag intervjuat säger samtliga att känslan av besvikelse nästan var större än ilskan över kränkningen eller handlingen. Det faktum att någon som de hade förtroende för inte levt upp till förväntningarna de hade på dessa var frustrerande. Dessutom medförde det ett något lägre förtroendet för de andra männen runt omkring, för sina kollegor.

En av informanterna berättar om en chef som flera gånger blivit anmäld för att ha trakasserat kvinnliga soldater. Men att åtgärder inte längre vidtas mot mannen utan han hanteras med överseende. När de som är beslutsfattare inte agerar det vill säga att inget händer menar kvinnan att hon gett upp hoppet på att förändringar kan ske. Hon förklarar vidare att även om något skrivs fram tydligare i något officiellt dokument så kommer antagligen inget konkret att förändras på lägre nivåer förens om många, många år.

Kulturer och normer som finns inom en organisation får sin legitimitet och sin trovärdighet genom att den lever upp till samhällets värderingar. Genus existerar som tidigare nämnt genom ett systematiskt beteende. Detta beteende finns vidare på alla sociala nivåer i samhället och placerar det manliga högre än det kvinnliga. Men kan man tänka sig att män ökar sina ansträngningar för att kulturen på sikt ska bli mer jämställd?

Kvinnorna beskriver på olika sätt hur bemötandet från både kollegor och chefer förändrats efter att de gjort en anmälan. En beskriver hur hon behandlats med överdriven försiktighet. Andra drar sig för att påpeka trakasserier eftersom de är oroliga för eventuella konsekvenser. Dessa skulle kunna visa sig genom att de behandlas som avvikande t.ex. genom att inte bli tilldelade vissa arbetsuppgifter eller att uppfattas som att de inte passar in i gruppen eftersom de inte kan ta ett skämt. Att avvika från den manliga normen som finns inom Försvarmakten gör kvinnorna bekymrade över de konsekvenser som det kan få. Den som avviker från en starkt etablerad kultur tillrättavisas genom medvetna eller omedvetna handlingar. Kanske är detta något som begränsar männens möjlighet att ta större ansvar för arbetet med jämställdhet inom Försvarmakten?<sup>34</sup>

## 6. Slutsatser

Syftet med den här studien har varit att undersöka kvinnors uppfattningar av trakasserier och sexuella trakasserier i Försvarmakten idag. Finns det en koppling mellan genus, homosocialitets- och socialiseringsperspektivet?

---

<sup>34</sup> Edlig (2010), s.56.

I början av uppsatsen förväntade jag mig att slutsatsen skulle bli en ändring av diskrimineringslagen i alla fall som en del av lösningen. Men nu anser jag att det inte är lagstiftningen som är den enda avgörande faktorn. Den fördjupade kunskapen hos mig har bidragit till en större förståelse för fenomenet. Det är ett flertal aspekter som man måste sätta sig in i för att förstå problematiken t.ex. att män och kvinnors roller i samhället ser olika ut på grund av flera variabler. Problematiken kan ses tydligare om man använder sig av genus, homosocialitets- och socialitetsperspektivet och kopplar samman dessa med högtolerans, att tillhöra en minoritet, besvikelsen samt konsekvenser som jag har redogjort för i tidigare kapitel.

Genomgående för samtliga intervjuer menar jag har varit att kvinnorna har en hög tolerans avseende trakasserier samt sexuella trakasserier. Detta kan förstås genom att kvinnorna undermedvetet varit införstådda med att de ger sig in i ett yrkesområde som under alla tider dominerats av manliga ideal och normer.

*”Det är inte alltid individer som kränker, trakasserar eller diskriminerar. Organisationers struktur och tradition kan i vissa fall tillåta och ibland även uppmuntra sådana beteenden.”<sup>35</sup>*

Dessutom är de medvetna om att de tillhör en minoritet och därmed behöver anpassa sig till rådande kultur och social struktur för att bli accepterade. Om de inte skulle klara av att fylla de krav som ställs i den manliga normen blir generellt sett konsekvenser som följd. Det handlar om att inte bli befördrad och att inte ses som en i gruppen.

Mot detta skulle man kunna argumentera att yngre män idag borde ha en större social acceptans för att se kvinnor på höga befattningar eller på positioner som tidigare ansetts vara ”manliga” eftersom de under sin uppväxt oftare upplevt detta. Vidare även av anledningarna att Försvarsmakten som yrkesmonopol har avskaffats, vi har en relativt ny diskrimineringslag och den ”allmänna värnplikten” har lagts på is. Men kanske är det så att jämställdhetsarbetet trots det kommer att förbli en trögrörlig process?

Något som jag inte fått tillräckligt med klarhet i under arbetet med undersökningen och intervjuerna är vad kvinnorna uppfattade var skillnaden mellan trakasserier och sexuella trakasserier. Resonemangen från kvinnorna handlade om kränkning av deras värdighet. Men går man igenom resultaten är det svårt att se vad som enligt diskrimineringslagen ska anses vara kränkning av individens värdighet kontra vad som ska anses vara av kränkningar av

---

<sup>35</sup> Samverkansrådet (2012), s.3.

sexuell natur.

En av kvinnorna förklarar att hon av sin chef fått ovälkommen fysisk kontakt samt opassande komplimanger. För henne skapade det ett sådant obehag att hon inte visste hur hon skulle ta sig ur situationen. Hon menade att hon var rädd för att konsekvenserna skulle påverka hennes framtida anställning. Den händelsen har enligt min uppfattning en klart sexuell trakasseri. Kvinnan uppfattade själv inte att den ovan beskrivna händelsen var en beskrivning av just kränkning av hennes värdighet och som varande av sexuell natur.

Det var inte förrän längre in i samtalet hon säger ”- *jag kom precis på en händelse, det kanske låter fiantigt...* ”. För mig tyder det på att hon har en hög tolerans mot trakasserier och sexuella trakasserier. Kvinnan förklarar även själv att hon anser sig ha en hög tolerans, för att på så sätt skydda sig själv. Kvinnan förklarar att man inte kan reagera på alla kommentarer eller händelser. Det är min uppfattning att det är precis det man borde göra. En fråga jag ställer mig nu är hur bra mår en individ i längden av att inte säga ifrån när man känner obehag i en liknande situation?

Fokus bör inte bara läggas på att det endast är organisationen som måste förändras. Organisationen ser ut som den gör för att samhället och individer reproducerar den. Det vill säga för att en generell förändring ska ske krävs det att även samhället förändras.

Sammanfattningsvis vill jag påstå att kvinnor inte ensamma som minoritetsgrupp kan utses som ansvariga för arbetet med ökad jämställdhet. Man kan inte heller förvänta sig att enskilda män ska ta det ansvaret. Arbetet bör ske uppifrån i organisationen ur ett bredare mer konsekvent perspektiv. Ett första steg av beslutsfattare skulle kunna vara att införa en nolltolerans med avseende på ovärdat och grovt språk, då språket är en av de mest framträdande variablerna som påverkar det sociala samspelet. Det skulle bland annat utmana den manligt kulturella normen som är grunden för det manliga könets överordning i förhållande till kvinnans underordning inom Försvarmakten.

## **6.1 Källor och material**

Validitet och reabilitet är något som man främst bör beakta vid kvantitativa undersökningar. Då det är viktigt att säkerställa så långt det är möjligt om informationen är representativ samt om man har mätt det man verkligen ville mäta. Vidare är det av stor vikt att säkerställa att

informationen är reliabel. Problemet med att få valid information är i princip mycket mindre i kvalitativa undersökningar än i kvantitativa studier.<sup>36</sup>

Man skulle kunna hävda att min förförståelse påverkat intervju resultatet och det troliga är att om en civil person intervjuat dessa kvinnor skulle de fått andra svar. Men å andra sidan hade det förmodligen kommit fram till samma slutsatser som jag har gjort om de hade använt den avskrift som jag sammanställt.

Litteraturen i uppsatsen består till stor del av sekundärkällor. Nackdelarna med det kan vara att tolkningar har skett vilket har förvrängt den ursprungliga teorin. Emellertid har jag kontrollerat deras ursprungliga källor och funnit att de är primärkällor. Med det har alltså inte flera led tolkat och förvrängt den ursprungliga teorin till den grad att de är oanvändbara. Jag har även i några fall sökt upp primärkällan och konstaterat att innehållet i sekundärkällan stämmer väl med den tolkning som jag själv var ute efter. Vissa delar av sekundärkällorna är kurslitteratur som ingår i olika högskoleutbildningar. Därmed anser jag att källorna är tillförlitliga.

Lagstiftningen som är central i uppsatsen är hämtad direkt från riksdagens hemsida. Vilket gör att kontrollen av den samma inte är ett behov.

Källorna för mina intervjuer är personer anställda militärt inom Försvarmakten. De har alla erfarenheter av ämnet för uppsatsen, därför bedömer jag att kunskapen inom området inte ska ifrågasättas. Jag bedömer att deras intentioner till deltagande inte har varit att få Försvarmakten att framstå som en dålig arbetsplats. De har samtliga planer på att i framtiden fortsätta sin anställning.

### **6.3 Förslag till fortsatt forskning**

Resultat, diskussion och slutsatser i uppsatsen syftar inte till att avgöra huruvida Försvarmakten har hanterat trakasserier och sexuella trakasserier på rätt eller fel sätt. Det handlar om att lyfta fram och beskriva upplevelser som finns inom den egna organisationen för att påvisa hur de kan förstås.

Intressant för fortsatt forskning vore t.ex. att genomföra en uppföljning av de kvinnorna som jag intervjuat i uppsatsen. Har deras uppfattningar förändrats av vad de anser är trakasserier och sexuella trakasserier efter det att intervjuerna genomförts?

---

<sup>36</sup> Thurén, T.(2009), s 26.

Det skulle även vara intressant att med en kvalitativ metod undersöka hur personer i en pluton uppfattar ett flertal allmänt vedertagna uttryck såsom ”det var bara dåligt skämt” och vad de upplever är en kränkning av en persons värdighet.

Fortsättningsvis skulle det också vara spännande att undersöka om det för män inom Försvarsmakten är möjligt att självständigt arbeta för jämställdhet och påverka den djupt rotade normen, utan att råka ut för de konsekvenser som kvinnorna råkat ut för som jag beskrivit i uppsatsen?

Avslutningsvis är även aspekten om normer och antalet män respektive kvinnor spännande, skulle normer och värderingar i Försvarsmakten förändras om andelen kvinnor och män var lika?

## 7. Källor

### Litteratur

- Bron, A. & Wilhelmson, L. (red.), (2005), *Lärprocesser i högre utbildning*, Stockholm: Liber.
- Denscombe, M. (2009), *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Dimming, K-H. (2010), *Arbetsklimatet på militärhögskolan Karlberg: finns det skillnader i upplevelser/erfarenheter mellan män och kvinnor på officersprogramet i kullen 07-10 vad gäller härskartekniker?* Stockholm: Försvarshögskolan.
- Edling, C. & Liljeros, F. (2010), *Ett delat samhälle: makt, intersektionalitet och social skiktning*. 1. uppl. Malmö: Liber.
- U. Eriksson-Zetterquist., R. Solli., A. Styhre. (2011). *Diskriminering inom Försvarsmakten- en intersektionell analys*. Göteborg.
- Hofstede, G. and Hofstede, G, J. (2005). *Cultures and Organizations- Software of the mind*, New York: McGraw-Hill.
- Johannessen, A., Tufte, P. & Johansson, G. (2003), *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. 1. uppl. Malmö: Liber.
- Johansson, T. (2010), *Den lärande människan- utveckling, lärande, socialisation*. Malmö: Liber.
- Kvale, S., Brinkmann, S. & Torhell. S. (2009), *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, G. & Kallenberg, K. (2006), *Direkt ledarskap*. Stockholm: Försvarsmakten.
- Lindholm, K. (red.). (2011), *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund.
- Lundqvist, I. & Stenman, M. (2014), *Arbetsgivares utredning- och åtgärdsskyldighet, vid sexuella trakasserier*. Luleå tekniska universitet.
- Mark, E. (2007), *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Samverkansrådet. (2012), *Om det händer- stöd vid trakasserier och kränkande särbehandling*. Försvarsmakten.
- Sundevall, F. (2011), *Det sista manliga yrkesmonopolet: genus och militärt arbete i Sverige 1865-1989*. Stockholm: Makadam.
- Thurén, T. (2009), *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber.
- Tilly, C. (2004), *Beständig ojämlikhet*. University of California Press.
- Vetenskapsrådet, (2014). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. ISBN:91-7307-008-4

Wharton, A. (2005), *The sociology of gender: an introduction to theory and research*. Oxford: Blackwell.

**Websidor**

<http://www.riksdagen.se/sv/Dokument->

[Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/)

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

<http://www.genus.se/meromgenus/teman/krig-och-fred/forsvarsmakten-en-manlighetens-bastion>

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/var-vardegrund/>

**Källor**

Fem kvinnor militärt verksamma inom Försvarsmakten