



# Försvarshögskolan

Självständigt arbete (30 hp)

<b>Författare</b>		<b>Program/Kurs</b>
Camilla Ednersson Hoffmeister		HOP SA 2026
<b>Handledare</b>		<b>Antal ord: 9999</b>
Annick Wibben		<b>Kurskod 2UK045</b>
<b>Är jämställdhet enbart en fråga om siffror?</b>		
<p>This study analyses how gender equality is constructed as a problem in the Swedish Armed Forces. Using Carol Bacchi's policy-analytical approach "What's the Problem Represented to Be" (WPR), it analyses the problem representation produced in central governance and gender mainstreaming documents, which assumptions are taken for granted, what remains not problematized and what effect this causes. The analysis shows that gender equality is predominantly framed as a numerical and instrumental issue, defined by the underrepresentation of women. The solutions are therefore primarily formulated around "the need to recruit more women" while norms of masculinity, power relations and organizational culture largely remain silent in practice. Drawing on theories of hegemonic masculinity and tokenism, the study demonstrates how this problem representation risks reinforcing men as the normative standard and positioning women as the bearers of the equality issue, thereby limiting the transformative potential of gender equality work.</p>		
<b>Nyckelord:</b>		
Jämställdhet, WPR, Genus, Maskulinitetsnormer, Problemrepresentation		

## Innehåll

<b>1. INLEDNING.....</b>	<b>4</b>
1.1. PROBLEMFÖRMULERING .....	4
1.2 Syfte och Frågeställning .....	5
1.3 FORSKNINGÖVERSIKT .....	5
1.3.1 Genus och genderbias.....	5
1.3.2 Maskulinitetsnormer och maktstrukturer i militära kontexter .....	7
1.3.3 Jämställdhet och jämställdhetsintegrering.....	8
1.4 Sammanfattning forskningsöversikt.....	9
<b>2. TEORI &amp; METOD.....</b>	<b>9</b>
2.1 Hegemonisk maskulinitet .....	10
2.2 Tokenism och genderbias.....	11
2.3 WPR som teori och metod.....	12
2.4 Vetenskaplig metod och forskningsdesign.....	14
2.5 Empiriskt material och urval.....	14
2.6 Analysmetod .....	16
2.7 Forskningsetiska överväganden.....	17
2.8 Trovärdighet och begränsningar .....	17
<b>3. ANALYS.....</b>	<b>18</b>
3.1 Hur jämställdhetsproblemet definieras i styrdokumentet.....	18
3.2 Vilka antaganden ligger till grund för denna problemrepresentation?.....	19

3.3	<i>Vad lämnas oproblematiserat i Försvarens styrdokument?</i> .....	22
3.4	<i>Vilka effekter får sättet att representera jämställdhetsproblemet på?</i> .....	24
<b>4.</b>	<b>AVSLUTNING</b> .....	<b>28</b>
4.1	<i>Sammanfattning</i> .....	28
4.2	<i>Slutsatser</i> .....	28
4.3	<i>Förslag på vidare forskning.</i> .....	30
<b>5.</b>	<b>LITTERATURFÖRTECKNING</b> .....	<b>32</b>

## 1. Inledning

”En jämställd verksamhet stärker vår trovärdighet, vår folkförankring och vår krigföringsförmåga. Jag är trött på att höra att jämställdhetsarbete inte hinns med. Det är precis tvärtom. Jämställdhet är en del av uppgiften. Alla i Försvarsmakten ska kunna lösa sin uppgift. Alltid. Oavsett” – Överbefälhavare Michael Claesson (Försvarsmakten 2026).

År 1989 fick kvinnor formell rätt att söka befattningar inom hela Försvarsmakten (Persson och Sundevall 2019 s.1044). Oaktat att mer än 30 år har gått är Försvarsmakten än idag fortsatt en av Sveriges mest mansdominerade myndigheter (Sundevall 2011 s.23). Av Försvarsmaktens anställda är ca 78% män och 22 % kvinnor (civila inkluderade) (Försvarsmakten 2023a). Bland officerare är procentandelen kvinnor betydligt lägre. Trots att den procentuella ökningen av andelen kvinnor successivt förbättrats är könsfördelningen fortsatt ojämn, framför allt avseende officerare, varför arbetet med jämställdhet utgör en central del av organisationens utvecklingsarbete (Försvarsmakten 2023b). Jämställdhetsarbetet är tydligt förankrat i statliga styrdokument (Regeringen 2025) samt i internationella åtaganden däribland FN:s resolution 1325 (Regeringen 2023). I Försvarsmaktens Verksamhetsplan 2022 – 2026 pekar man på tre centrala uppdrag varav ett är att öka andelen kvinnor på alla nivåer.

### 1.1. Problemformulering

I Försvarsmaktens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025 formuleras sex delmål: (1) jämn fördelning av makt och inflytande, (2) ekonomisk jämställdhet, (3) jämställd utbildning, (4) jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, (5) jämställd hälsa samt (6) att mäns våld mot kvinnor ska upphöra (Försvarsmakten 2021). Jämställdhetsarbetet tenderar att fokusera på rekrytering, utrustning, stöd riktat till kvinnor och åtgärder mot sexuella trakasserier.

Tidigare forskning påvisar att militära strukturer i stor utsträckning präglas av maskulinitetsnormer där kvinnan ofta framställs som det som avviker från den maskulina normen och därmed behöver anpassas och integreras (Duncanson och Woodward 2015 s.6, Grip et al 2016, Ekström 2012 s.188, 203, Linehagen 2023 s.59–60). När jämställdhetsarbetet i huvudsak fokuserar på kvinnors underrepresentation och utsatthet, finns en risk att de strukturer eller normer som faktiskt ligger till grund för ojämnhet lämnas därhän utan att problematiseras (Duncanson och Woodward 2015 s.6, Rönnblom 2011 s.35,49). Vidare visar

forskning dessutom på att jämställdhetsinsatser ofta saknar legitimitet och betydelse i mansdominerade organisationer (Linehagen 2023 s.64, Thurén 2003, Holmberg och Alvinus 2023). Innebörden av det blir att arbetet för en jämställd organisation i praktiken bidrar till att reproducera den könsmaktsordning som det är tänkt att förändra, eftersom grunden till problematiken inte behandlas.

## **1.2 Syfte och Frågeställning**

Syftet med denna studie är att analysera hur jämställdhetsarbetet representeras i Försvarmakten och därigenom klargöra hur jämställdhetsproblemet konstrueras. Genom att identifiera underliggande antaganden, tystnader och problemrepresentationer som framträder i Försvarmaktens centrala styrdokument kan studien belysa vad problemrepresentationen innebär för jämställdhetsarbetets effekter. Denna studie bidrar till forskningen genom att synliggöra hur jämställdhetsarbete inom Försvarmakten är konstruerat och hur denna konstruktion påverkar möjligheterna till reell förändring.

Huvudfråga:

*Hur representeras jämställdhetsproblemet i Försvarmaktens styrdokument?*

Delfråga:

*Vilka effekter får denna problemrepresentation för jämställdhetsarbetet?*

## **1.3 Forskningsöversikt**

I detta avsnitt behandlas tidigare forskning och teorier om jämställdhet, problemformulering, genusperspektiv och maskulinitetsnormer. Forskning inom respektive område är omfattande varför centrala teorier och forskningsbidrag lyfts fram för att tydliggöra och möjliggöra forskning på eget problemområde. Forskningen har delats in i tre teman; genus och genderbias, maskulinitetsnormer och maktstrukturer i militära kontexter samt jämställdhet och jämställdhetsintegrering.

### **1.3.1 Genus och genderbias**

Genus avser det socialt och kulturellt konstruerade könet; de normer, värderingar och maktrelationer som formar hur kvinnlighet och manlighet förstås och praktiseras i ett samhälle (Connell 2009). Connell (2009) förklarar genus som något som inte är biologiskt givet, utan

som formas – frivilligt eller ofrivilligt – genom de sociala och kulturella processer som präglar det samhälle vi växer upp i. Hon betonar att genus står i relation till det biologiska könet, men inte kan reduceras till det, eftersom det uttrycks och förhandlas i sociala praktiker och i institutionella sammanhang. Tjeder (2000 s.21) stämmer in i definitionen och menar också på att eftersom olika kulturer definierar manligt och kvinnligt på olika sätt styrker det idén av att genus är en konstruktion till skillnad från det biologiska könet. Syftet med genusforskning är att förstå att synen på genus som en konstruktion och hur vi kategoriserar kan få konsekvenser genom att ge skillnader mellan könen mening, värde och konsekvenser i samhället. Alltså hur kön blir en grund för makt, resurser och symbolik (Thurén 2003). Vidare forskning pekar på att förutfattade meningar om genus, s.k. genderbias, leder till kategorisering av människor baserat på kön (Heilman 2012). Denna kategorisering, beskrivande och föreskrivande, leder till partiska bedömningar och beslut som hindrar kvinnors avancemang (Heilman 2012 s.129).

Att inkludera ett genusperspektiv är av hög vikt för att förstå hur ojämlikhet skapas, upprätthålls och legitimeras i militära organisationer. Helena Carreiras (2006 s.25) betonar att en teoretisk förståelse av genusrelationer är nödvändig för att kunna analysera kvinnors integration i militära kontexter. Vidare menar hon att man måste analysera hur genusrelationer och normer konstrueras och upprätthålls inom organisationen. Duncanson och Woodward (2015 s.7) lyfter strategin gender mainstreaming, som syftar till att förändra själva militära strukturer, inte bara inkludera kvinnor. De visar dock att mainstreaming i praktiken ofta reduceras till symboliska insatser såsom att enbart öka antalet kvinnor, utan att normerna utmanas. Vidare föreslår Duncanson och Woodward begreppet regendering som innebär att omdefiniera de maskulina normer som definierar soldatrollen (2015, s.11).

I denna studie behövs således förståelse för problematiken, att militära institutioner är starkt präglade av maskulinitetsnormer vilket påverkar genusstrukturer som leder till hur en militär organisation formas och slutligen hur jämställdhetsarbete förstås och genomförs. Slutligen är Försvarsmakten historiskt och än idag fortsatt bland de mest mansdominerade och genussegregerade arbetsplatserna (Sundevall 2011). Genus och genderbias används i denna studie för att förstå hur könskodade normer påverkar vilka egenskaper som framstår som legitima i militära sammanhang och hur detta kan påverka jämställdhetsarbetets inriktning.

### 1.3.2 Maskulinitetsnormer och maktstrukturer i militära kontexter

Militärt arbete har länge beskrivits utifrån maskulinitetsnormer och ansetts vara ett yrke för män (Kronsell 2005 s.1025, Linehagen 2023 s.11) där egenskaper som styrka, disciplin, aggressivitet är i allmänhet kodade som manliga (Thurén 2003 s.13, Duncanson 2009 s.1).

Connell (2005) beskriver hur människan fostras in i det sociala könet men föds in i det biologiska. Hennes teori bygger på att genus är socialt konstruerat och är baserat på sociala relationer, känslor, kultur, makt och symboler. Connell och Messerschmidt (2005) omdefinierar hegemonisk maskulinitet som en föränderlig social praktik snarare än en fast manlighetstyp. Begreppet beskriver hur mäns överordning upprätthålls genom kulturellt samtycke. De betonar kontext, nivåer och intersektioner och uppmanar till en dynamisk analys av könsordnade maktrelationer. Forskning visar att militära organisationer präglas av djupt rotade maskulinitetsnormer som både reproduceras och utmanas i takt med samhällsförändringar (Persson och Sundevall 2019, Holmberg och Alvinus 2023, Chung 2023). Chung (2023) beskriver hur hegemoniska militära maskuliniteter i Sydkorea påverkas av neoliberal ideal om individualism och prestation, vilket skapar spänningar mellan traditionell auktoritet och framväxande, "mjukare" former av manlighet. På liknande sätt påvisar Valsecchi et al. (2023 s.146) att traditionella maskulinitetsnormer fungerar som legitimerande ideologier för könshierarkier. I en militär kontext, där normer såsom styrka och dominans, upplevs som centrala för den professionella identiteten, kan detta bidra till att upprätthålla strukturella ojämlikheter trots formella jämställdhetsmål (till exempel Försvarmaktens verksamhetsplan). Vidare visar studien att män som är starkt knutna till traditionella maskulinitetsroller inte påverkas av normförändringar utan i stället försvarar traditionella könsnormer (Valsecchi et al. 2023). Utifrån Valsecchis et al. (2023) forskning förståelse således skapas för att jämställdhetsarbetet i Försvarmakten kan utmanas av de individer som upprätthåller och försvarar maskulina ideal då det inte enbart är en fråga om policy eller om utbildning.

Sammanfattningsvis påvisar forskning hur militära organisationers maskulina normer verkar som osynliga maktstrukturer som påverkar vilka egenskaper etcetera som uppfattas som legitima. För att möjliggöra förståelse för vilka hinder som existerar avseende jämställdhet i Försvarmakten krävs analyser som inte enbart lägger vikt vid kvinnor som minoritet utan på hur maskulinitetsnormer och könskodade maktrelationer formar organisationens kultur.

### 1.3.3 Jämställdhet och jämställdhetsintegrering

Forskning inom ämnet jämställdhet är bred då jämställdhet innefattar mer än enbart kvinna och man och en jämn fördelning mellan könen. Jämställdhet innebär att alla människor ska ha samma möjligheter i livet oberoende av kön (Jämställdhetsmyndigheten 2025). Det innefattar rättigheter, skyldigheter och möjligheter (Jämställdhetsmyndigheten 2025). Jämställdhet och jämställdhetsintegrering utgör centrala delar av statliga myndigheters utvecklingsarbete, inte minst inom traditionellt mansdominerade organisationer som Försvarsmakten och Polisen. Tidigare forskning visar dock att på vilket sätt jämställdhetsproblemet formuleras och förstås har avgörande betydelse för vilka åtgärder som anses möjliga (Bacchi 2014).

Grip et al. (2016) belyser hur jämställdhetsproblemet konstrueras genom språk och organisatorisk praktik. Deras studie som är genomförd på brandmän påvisar hur jämställdhetsinsatser ofta fokuserar på kvinnans brist snarare än på de strukturella normer som skapar ojämlikhet. Studien påvisar hur kvinnor konstrueras som både problemet och lösningen – de framställs som nödvändiga för att legitimera organisationens jämställdhetsarbete, men samtidigt som bristfälliga i relation till den manliga normen. Detta resulterar i ett jämställdhetsarbete som reproducerar snarare än utmanar rådande könsstrukturer. Weiner (2023) visar att EU:s jämställdhetspolitik ofta konstruerar könsproblem som en angelägenhet för kvinnor, medan män förblir osynliga. Vidare menar hon på att detta begränsar jämställdhetsarbetets transformativa potential där problemformuleringen döljer maktordningar och reproducerar könsstrukturer snarare än att utmana dem. Rönnblom (2011) genomför sin undersökning på ämnet i svensk politik. Där identifierar hon ett glapp mellan de övergripande politiska målen (som talar om makt och rättvisa) och den praktiska implementeringen, där fokus ligger på metoder, checklistor och revision. Resultatet blir att jämställdhet avpolitiserats och reduceras till en teknisk fråga om effektivitet och kvalitet, snarare än ett verktyg för att utmana maktstrukturer kopplade till kön där metodverktyget snarare blir det som ska implementeras och utvärderas (Rönnblom 2011 s.48). Holmberg och Alvinus (2023) visar att motstånd mot jämställdhet inom Försvarsmakten ofta är institutionellt och diskursivt snarare än öppet. Genom analys av årsredovisningar identifierar de två organiserande principer, instrumentalitet och distans, vilka styr hur jämställdhet förstås (Holmberg och Alvinus 2023 s.313). Instrumentalitet framställer jämställdhet som ett medel för ökad effektivitet, medan distans placerar problemet utanför organisationen. Därigenom upprätthålls en militär logik som motverkar verklig förändring och gör jämställdhetsintegrering mer symbolisk än omdanande. Duncansson och Woodward (2015 s.7) menar på jämställdhetsintegrering har en mer

omdanande potential än strategier som bara handlar om inkludering eller att lyfta ”kvinnliga” perspektiv, eftersom den syftar till att förändra själva institutionens strukturer och normer och inte bara vem som befinner sig i den.

Sammantaget visar tidigare forskning att jämställdhetsintegrering på olika nivåer oftast döljer könsnormer och maktrelationer då de i stor utsträckning formas genom könsneutrala processer och administration. Detta trots att jämställdhetsarbete är ett prioriterat problemområde inom de flesta organisationer och myndigheter.

#### **1.4 Sammanfattning forskningsöversikt**

Sammantaget visar forskningen att militära organisationer formas av djupt rotade maskulinitetsnormer och könskodade maktstrukturer som påverkar hur jämställdhet förstås och praktiseras. Maskulinitet- och genusforskning (Connell 2009, Kronsell 2006) visar att militära ideal om styrka och disciplin reproducerar manliga normer, samtidigt som kvinnor ofta positioneras som det avvikande eller som symboliska representanter för förändring (Heilman 2012, Kanter 1977). Forskning om jämställdhetsintegrering (Rönblom 2011, Holmberg & Alvinus 2023) visar dessutom att jämställdhetsarbete ofta fokuserar på representation snarare än på att utmana de strukturer och normer vilka skapar ojämlikhet. Med denna bakgrund uppstår en forskningslucka och därmed ett behov av att analysera hur jämställdhetsproblemet konstrueras i Försvarmaktens policys.

## **2. Teori & Metod**

Följande kapitel behandlar de teorier som används för att analysera empirin utifrån frågeställning. Vidare kommer studiens metodologiska utgångspunkt, forskningsdesign, val av analysmetod, urval av empiriskt material samt forskningsetiska överväganden behandlas. För att förstå hur jämställdhetsproblemet konstrueras i Försvarmaktens styrdokument kombineras tre teoretiska perspektiv. För det första används Connells teori om hegemonisk maskulinitet (Connell 2005, Connell & Messerschmidt 2005, Kronsell 2006) för att analysera hur militära normer formar synen på kön och vilken norm som framställs i Försvarmaktens dokument. För det andra används teorier om genderbias och tokenism (Kanter 1977, Heilman 2012) för att belysa hur och om kvinnor positioneras som avvikande eller problematiska. För det tredje utgår analysen från Bacchis (2014) problemrepresentationsansats, för att analysera hur jämställdhet och problematiken kring densamme är konstruerad och vilka konsekvenser denna

problemformulering får. Valda teorier möjliggör tillsammans en analys av normstrukturer, könkodade positioner och policys diskursiva problemrepresentation och har identifierats av tidigare forskning som nödvändiga för att förstå jämställdhetsarbete i mansdominerade militära organisationer. Det innefattar de normer som präglar den militära institutionen, de positioner kvinnor tilldelas inom denna normordning, och hur policys i sig producerar vissa problemformuleringar och därmed begränsar möjliga lösningar.

## 2.1 Hegemonisk maskulinitet

Begreppet hegemonisk maskulinitet introducerades först av R.W Connell och vidareutvecklades senare i ett samarbete mellan Connell och Messerschmidt (2005). Innebörden av begreppet är att det inom maskulinitet finns en hierarki där vissa former av maskulinitet ges högre status och legitimitet än andra. Den hegemoniska maskuliniteten fungerar därför som en idealbild för vad som anses vara ”riktig” manlighet och upprätthålls genom både institutionella praktiker och kulturellt samtycke (Connell och Messerschmidt 2005). Trots att endast ett fåtal män helt lever upp till denna norm, är många män ändå delaktiga i att upprätthålla den genom vad som kallas *medskyldig maskulinitet* (Connell och Messerschmidt 2005 s.832. Det innebär att män drar nytta av patriarkala strukturer utan att själva aktivt uttrycka dominans. Kvinnor spelar också en central roll i detta genom att ofta medvetet eller omedvetet acceptera och bekräfta de normer som placerar maskulinitet högre än femininitet. På så vis legitimeras både mäns överordning och kvinnors underordning, samtidigt som alternativa former av manlighet och kvinnlighet marginaliseras (Connell och Messerschmidt 2005 s.832, Kronsell 2005 s.109). Begreppet hegemonisk maskulinitet har utvecklats och problematiserats över tid. Connell och Messerschmidt (2005) betonar att hegemonin är föränderlig, kontextberoende och relationell, snarare än statisk. Flera forskare har pekat på att hegemonisk maskulinitet inte enbart existerar på en kulturell nivå, utan även formas av globala maktstrukturer, institutionella sammanhang och organisatoriska ideal (Beasley 2008 s.88, Connell & Messerschmidt 2005 s.846). Beasley (2008 s.100) argumenterar för att begreppet riskerar att användas alltför brett. Hon menar på att det är viktigt att särskilja hegemonisk maskulinitet som ett maktupprätthållande system, snarare än som en beskrivning av individuella mäns beteenden. Alltså, att hegemonisk maskulinitet handlar om makt och struktur, inte om personlighet eller individuella mäns val. I militära sammanhang är detta särskilt relevant då den hegemoniska normen ofta framträder som institutionell praktik snarare än personlig identitet (Kronsell 2006).

I en militär kontext blir normer särskilt tydliga, då militära organisationer historiskt har byggts upp kring ideal om disciplin, lojalitet, fysisk styrka och beredskap till våld. Dessa egenskaper har kulturellt kodats som maskulina och är således inte neutrala vilket leder till att den militära professionen tenderar att förstås genom en manlig normbärande logik (Kronsell 2006 s.1029). För att kvinnor ska kunna accepteras och lyckas i miljöer där manlig norm är överordnad krävs det ofta att de anpassar sig till maskulinitetsnormer och tonar ner eller döljer sådant som kopplas till "kvinnlighet" (Acker 1990 s. 150,153). Det innebär att för att lyckas som kvinna i en sådan miljö behöver hon bevisa sig genom att anamma dessa normer.

I denna studie används begreppet hegemonisk maskulinitet som en analytisk lins för att identifiera vilka normer som framstår som självklara, osynliggjorda eller legitima i Försvarmaktens dokument som berör jämställdhetsarbete. Teorin möjliggör en analys av hur maskulinitetsnormer potentiellt positioneras som organisatorisk neutralitet, samtidigt som feminint kodade erfarenheter, kroppar och uttryck riskerar att framstå som avvikande eller problemorienterade. I kombination med studiens fokus på styrdokument möjliggör detta analys av hur jämställdhet formuleras utan att nödvändigtvis utmana de normstrukturer som gör ojämställdhet möjlig.

## 2.2 Tokenism och genderbias

Rosabeth Kanter (1977) är den forskare som etablerade begreppet *tokenism*, vilket beskriver situationer där organisationer uppvisar nominell mångfald genom att symboliskt inkludera ett fåtal representanter från underrepresenterade grupper, utan att maktstrukturer förändras. När kvinnor är i klar minoritet i en organisation tenderar de att ses som representanter för sitt kön snarare än som individer. Deras beteende tolkas genom stereotypa förväntningar och kan användas som "bevis" för att kvinnor inte passar i manligt dominerade roller, även när organisationen formellt arbetar för jämställdhet. Vidare menar Kanter att grupperns numerära sammansättning påverkar den sociala dynamiken (1977 s208-213). I skevt fördelade grupper, där en majoritet dominerar och en minoritet utgör tokens, uppstår tre centrala mekanismer: synlighet, där minoriteten granskas mer än andra; kontrast, där skillnader mellan grupper överdrivs; samt assimilering, där minoritetens egenskaper tolkas genom stereotypa föreställningar (Kanter 1977 s.210–212). Dessa mekanismer skapar ökad press, begränsar handlingsutrymme och riskerar att låsa individer i stereotypa roller. I en militär kontext innebär detta att kvinnors handlingar ofta tolkas som *kvinnors beteenden*, medan mäns handlingar tolkas som *individuella prestationer*. Teorin gör det möjligt att förstå och tolka hur kvinnor i

militära organisationer agerar och betar sig i en hypermaskulina kontext såsom Försvarsmakten (Pawelczyk 2021 s.2–3). Tokenism uppstår när en organisation innehar färre än 15 procent av en viss grupp människor (till exempel kvinnor) (Pawelczyk 2021, Kanter 1977 s.208). Dessa minoritetsmedlemmar betraktas då som *tokens* (symboliska representanter) (Pawelczyk 2021, Kanter 1977 s.208). I enlighet med teorin om tokenism ligger problematiken i innebörden för de individer som blir symboliska representanter. Det är också den dominanta gruppen som styr kulturen (Kanter 1977 s.208). I en militär kontext innebär detta att kvinnors agerande oftare tolkas som uttryck för deras kön samtidigt som män i större utsträckning bedöms utifrån individuella prestationer.

I denna studie används tokenism som en tolkningsram för hur policydokument kan reproducera föreställningar om minoritetspositioner och könskodade avvikelser och inte för att analysera individers upplevelser. Genom att applicera begreppet på Försvarsmaktens jämställdhetsarbete kan studien analysera hur kvinnor positioneras i problemrepresentationerna samt vilket handlingsutrymme som tillskrivs olika aktörer.

### **2.3 WPR som teori och metod**

Carol Bacchi (2014) menar i sitt ramverk "*What's the Problem Represented to Be?*" (WPR) att policyer inte enbart beskriver verkligheten utan också skapar problem genom sina formuleringar. Denna ansats används av flera forskare för att synliggöra hur jämställdhetspolitik tenderar att individualisera strukturella maktfrågor. Vidare menar Bacchi att policys inte är en neutral beskrivning av ett problem utan att policyn i sig är en del problemet. Sättet hur problemet formuleras styr också vilka lösningar som blir möjliga. Bacchi (2026 s.5) uttrycker följande "En WPR-analytisk strategi utgår från följande grundpremiss: det vi föreslår att göra åt något visar vad vi anser behöver förändras och därmed vad som definieras som problematiskt ("problemet)". Genom att nyttja WPR kan underliggande antaganden, maktstrukturer och vad som inte sägs analyseras (Bacchi 2014). Denna analysmetod är användbar för att uppmärksamma hur policyer konstruerar problem och vilka konsekvenser denna konstruktion får. Genom att nyttja metoden arbetar man "baklänges" och på så vis identifierar uttalade problem och vilka antaganden och vilka premisser som ligger till grund för ett uttalande etcetera. Vidare uppmuntrar metoden kritiskt tänkande och att söka efter det som inte är uppenbart. WPR blir särskilt lämplig att använda i denna uppsats då Försvarsmaktens styrdokument och policys spelar en central roll vid analysen. Bacchis metod har sina teoretiska rötter i poststrukturalism, feminism, socialkonstruktionism och Foucaults

begrepp om *governmentality* (Riemann 2023). Rönnblom och Edwards (2025) framhåller att sedan metoden introducerades har den utvecklats till att kunna nyttjas bredare och inte enbart på policydokument utan även vid analys av till exempel intervjuer. De betonar också att WPR lätt kan missförstås som ett enkelt recept för analys där forskaren inte gräver tillräckligt djupt (Rönnblom och Edwards 2025).

WPR-metoden tillämpar i regel sex frågor (Bacchi 2014 s.2):

1. What's the 'problem' (e.g. of 'problem gamblers', 'drug use/abuse', domestic violence, global warming, health inequalities, terrorism, etc.) represented to be in a specific policy?
2. What presuppositions or assumptions underlie this representation of the 'problem'?
3. How has this representation of the 'problem' come about?
4. What is left unproblematic in this problem representation? Where are the silences? Can the 'problem' be thought about differently?
5. What effects are produced by this representation of the 'problem'?
6. How/where has this representation of the 'problem' been produced, disseminated and defended? How could it be questioned, disrupted and replaced?

Genom att nyttja samtliga eller delar av de sex frågorna analyseras hur problemen konstrueras i en policy i stället för att ta beskrivna problem som sanningar. Bacchi och Goodwin (2016) poängterar dock att för en analys behöver inte samtliga frågor nyttjas så länge en självproblematiserande etik upprätthålls.

I denna studie används frågorna 1,2,4 och 5. Frågorna har översatts till svenska och även till del omformulerats för att passa studiens syfte.

Fråga 1: Hur konstrueras jämställdhetsproblemet i Försvarmaktens styrdokument?

Frågan syftar till att analysera hur jämställdhetsproblemet formuleras i Försvarmaktens styrdokument och vilka förståelser av jämställdhet som därigenom etableras. Fokus ligger på hur problemet avgränsas, vilka dimensioner som görs centrala och hur denna avgränsning påverkar vilka lösningar som framstår som möjliga.

Fråga 2: Vilka antaganden ligger till grund för denna problemrepresentation? Påvisas antaganden om vad som ligger till grund för problemet i styrdokumentet? Denna fråga syftar till att synliggöra uttalade idéer, värderingar och normer som formar förståelsen av problemet.

Fråga 4: Vad lämnas oproblematiserat i Försvarmaktens framställning av jämställdhet? Berörs frågor om normer och kultur eller lämnas det därhän? Kan jämställdhetsproblemet

omformuleras som en fråga om organisationskultur och maktrelationer i stället för representation? Frågan syftar till att identifiera det som inte sägs samt alternativa sätt att förstå problemet.

Fråga 5: Vilka effekter får sättet att representera jämställdhetsproblemet på? Bidrar det till att förstärka bilden av kvinnor som ”problemet” och män som norm? Skapas symboliska jämställdhetsåtgärder som inte utmanar rådande strukturer? Frågan syftar till att belysa både de diskursiva (hur vi talar om problemet) och de materiella (praktiska) effekterna av problemrepresentationen.

#### **2.4 Vetenskaplig metod och forskningsdesign**

Studien tillämpar en tolkande ansats med hänsyn till studiens syfte, att förstå hur jämställdhet representeras i Försvarmaktens officiella dokument. Den tolkande designen innebär att fokus ligger på att förstå hur mening skapas i policydokumenten snarare än att mäta effekterna av jämställdhetsarbetet (Schwartz-Shea och Yanow 2012, s. 4–5). Forskningsdesignen utgår från Bacchis analysverktyg WPR, vilket gör det möjligt att identifiera de underliggande antaganden och normer som formar jämställdhetsdiskursen i Försvarmaktens styrdokument (Bacchi 2014). Empirin utgörs av officiella policydokument och styrdokument som reglerar jämställdhetsarbetet. Analysen genomfördes med fokus på hur jämställdhet och kön representeras, vilka antaganden som tas för givna och vilka konsekvenser dessa representationer får för synen på makt och förändring. Forskningsdesignen möjliggör därmed en förståelse för hur maskulinitetsnormer och institutionella normer reproduceras eller utmanas i Försvarmaktens jämställdhetsarbete.

#### **2.5 Empiriskt material och urval**

I analysen används officiella dokument från Försvarmakten som beskriver jämställdhet inom organisationen. Inom ramen för denna studie behandlas följande dokument:

- Försvarmaktens inriktning för jämställdhetsintegrering 2022–2025

Dokumentet beskriver hur Försvarmakten ska arbeta med jämställdhetsintegrering som en del av ordinarie verksamhet och inte som ett sidospår. Det knyter myndighetens arbete till de nationella jämställdhetspolitiska målen och betonar att ett mer jämställt försvar stärker rekrytering, folkförankring och operativ förmåga.

- Försvarmaktens verksamhetsplan 2020 – 2026 (FMVP)

Detta dokument anger långsiktiga mål för Försvarmaktens utveckling och resurstillväxt. Jämställdhet behandlas som en förutsättning för organisationens legitimitet och framtida kompetensförsörjning.

- Försvarmaktens årsredovisning 2024 (Bilaga 1, 2 och 5)

Årsredovisningen redovisar faktiska resultat inom en rad områden. För studiens syfte kan man utläsa utmaningar kopplade till personalförsörjning och jämställdhet.

- Försvarmaktens strategiska plan 2025 – bilaga 2 och bilaga 3 (FMSP Bilaga 2, FMSP Bilaga 3)

Den strategiska planen utgör Försvarmaktens verksamhetsplan för 2025. Bilaga 2 berör förmågeutveckling där jämställdhet innefattar en del. Bilaga 3 innefattar order, uppföljning och risker.

- Försvarmaktens genomförandeplan 2025–2030 (FMGP)

FMGP 2025–2030 beskriver hur krigsförbandens operativa förmåga ska stärkas genom tillväxt, Nato-integrering och ökad beredskap. Jämställdhet är en av delarna som genomförandeplanen prioriterar.

Motivet att nyttja just dessa dokument är att de både uttrycker Försvarmaktens officiella position och formar hur anställda förväntas förstå jämställdhetsfrågan. Samtidigt påverkar urvalet studiens utfall. Fokus på centrala styrdokument innebär att analysen fångar de övergripande problemrepresentationerna men inte nödvändigtvis alternativa problemrepresentationer som återfinns i olika handlingsplaner eller utbildningsmateriel. Det innebär också att ämnet jämställdhet kan framträda svagare i valda dokument än i andra delar av organisationens kommunikation. Sammantaget bedöms urvalet vara relevant för studiens

syfte eftersom dessa dokument ramar in hur jämställdhet definieras, motiveras och operationaliseras i myndigheten och dess styrning<sup>1</sup>.

## 2.6 Analysmetod

Analysen genomfördes i fem steg med WPR-frågorna som struktur.

I det första steget samlades relevanta dokument in. Dokumenten har sedan strukturerats utifrån titel, utgivningsår samt innehåll. Därefter identifierades de delar som explicit berör intresseområdet för analysen såsom jämställdhet, jämlikhet, rekrytering, arbetsmiljö, värdegrund etcetera.

I det andra steget lästes dokumenten igenom i sin helhet för att skapa en förståelse för innehållet samt för återkommande begrepp. I steg två har också preliminära iakttagelser om vad jämställdhet kopplas till och vilka problem som antyds genom föreslagna åtgärder identifierats.

I det tredje steget markerades och sorterades textpartier utifrån de fyra valda WPR-frågorna. Textavsnitt som berör jämställdhet, mångfald, rekrytering etcetera har identifierats och analyserats utifrån hur jämställdhetsproblemet framställs, vilka antaganden som ligger bakom, vad som lämnas oproblematiserat och vilka effekter representationen får. Detta steg motsvarar det iterativa och rekursiva arbetssätt som kännetecknar tolkande analys, där forskaren rör sig fram och tillbaka mellan text, teori och tolkning (Schwartz-Shea & Yanow 2012, s.55) I Försvarsmaktens inriktning för jämställdhetsintegrering 2022–2025 har dokumentet i sin helhet analyserats medan övriga dokument, FMVP, FMSP Bilaga 2, FMSP Bilaga 3, FMGP och Försvarsmaktens årsredovisning 2024 endast berört de delar som innefattar jämställdhet och jämställdhetsarbetet.

---

<sup>1</sup> Dokumenturvalet är baserat på deras tematiska bredd och tidsmässiga närhet. Det bör dock noteras att inte samtliga dokument är gällande vid studiens genomförande. Ett exempel på ett senare tillkommit och ersättande dokument är *Samordningsdirektiv Jämställdhet FMGP 26–30*.

I det fjärde steget utgick analysen, i enlighet med Bacchi, från vad dokumenten föreslår ska göras och arbetades med baklänges för att på så vis identifiera vad som definieras som problem. Detta gjordes systematiskt för samtliga dokument för att sammanställa föreskrivna åtgärder, underförstått problem, underliggande antaganden, tystnader samt effekter.

I det femte och sista steget användes teorierna om hegemonisk maskulinitet, tokenism och genderbias för att fördjupa förståelsen av WPR-resultaten och tolka vad problemrepresentationerna innebär.

## **2.7 Forskningsetiska överväganden**

Eftersom studien baseras på offentliga dokument krävs inget etiskt godkännande enligt Vetenskapsrådets riktlinjer (2017). Trots detta beaktas forskningsetiska principer avseende objektivitet, respekt och transparens.

Författaren av denna studie är själv verksam inom Försvarmakten, vilket innebär en potentiell risk för bias i tolkningen. Egna erfarenheter och förförståelse kan påverka analysen, exempelvis genom så kallad bekräftelsebias, där forskaren tenderar att söka stöd för redan etablerade uppfattningar (Hammond med flera, 1998, s. 15). Inom en tolkande ansats betraktas forskaren som ett verktyg i forskningsprocessen, vilket innebär att dennes perspektiv och värderingar oundvikligen påverkar kunskapsproduktionen (Schwartz-Shea & Yanow, 2012, s. 109–110). För att hantera denna risk har en reflexiv hållning intagits, där den egna förförståelsen kontinuerligt har synliggjorts och prövats mot materialet. Drake och Heath (2011, s. 47–57) betonar att en insiderforskare ständigt måste förhålla sig reflexivt till sin roll, sina relationer och den maktposition som följer med den. Samtidigt som insiderpositionen kan innebära risk för normalisering av organisatoriska antaganden, möjliggör WPR en analytisk distans genom att fokus riktas mot hur problem konstrueras språkligt snarare än hur de upplevs. På så sätt fungerar metoden även som ett reflexivt verktyg. Att bedriva forskning som insider inom Försvarmakten kan innebära särskilda etiska dilemman kopplade till lojalitet, makt och professionella relationer. Genom en medveten och transparent reflektion över dessa aspekter har studien eftersträvat att minimera påverkan av forskarens position.

## **2.8 Trovärdighet och begränsningar**

Då studien analyserar Försvarmaktens officiella dokument som hanterar jämställdhet och inte det praktiska arbetet Försvarmakten bedriver kommer inte fokus vara på hur arbetet de facto genomförs. Analysen beskriver hur jämställdhetsproblemet *framställs* offentligt, inte hur det *erfars*. Vidare avgränsas studien till nutida dokument i vilka Försvarmaktens arbete med

jämställdhet berörs. En historisk exposé och en jämförelse avseende skillnader i problemrepresentationer kommer således inte göras med hänsyn till uppsatsens omfattning. Då studien är tolkande görs inga anspråk på generaliserbarhet i statistisk mening, utan på analytisk relevans för förståelsen av jämställdhetsarbete i mansdominerade, hierarkiska organisationer.

### 3. Analys

I detta kapitel analyseras Försvarmaktens centrala styrdokument med Bacchis WPR-ansats. Analysen utgår från de åtgärder och prioriteringar som dokumenten föreskriver och arbetar baklänges för att synliggöra problemrepresentationer, underliggande antaganden, tystnader och effekter. Resultatet tolkas med stöd av teorier om hegemonisk maskulinitet, tokenism och genderbias.

#### 3.1 Hur jämställdhetsproblemet definieras i styrdokumentet

I *Försvarmaktens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025* uttrycks att ”det är en självklarhet för Försvarmakten att bidra till demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter” för att strax därefter uttrycka att ”Arbetet med jämställdhet hjälper också myndigheten att lösa sina uppgifter” (Försvarmakten 2021 s.2). Där kopplas således arbetet med jämställdhet ihop med folkförankring och politik samtidigt som man leder det till egen förmåga. Vidare uttrycks; ”Försvarmaktens personal ska verka i en lärande och jämlik organisation där alla kan utvecklas och bidra till Försvarmaktens operativa förmåga med sin fulla potential” (Försvarmakten 2021 s.7) vilket ännu en gång knyter ihop jämställdhet med egen förmåga.

I FMSP Bilaga 2 uttrycker man följande: ”En jämställd och jämlik verksamhet bidrar till Försvarmaktens trovärdighet, folkförankring och krigföringsförmåga samt skapar förutsättningar för en bredare rekryteringsbas” samt ”öka andelen kvinnor genom en jämställd rekrytering samt genomföra aktiva åtgärder för att behålla de kvinnor som rekryterats” (Försvarmakten 2024a s.12). I FMVP betonar man att andelen kvinnor är för låg för att uppfylla definitionen av en jämställd myndighet (under 40%) vilket innebär en syn av att jämställdhet uppnås genom numerär (Försvarmakten 2020 s.19).

Utifrån Bacchis WPR-termer påvisar analysen att i dokumenten går jämställdhet att läsa som ett legitimitetskrav och en personalförsörjningsfråga. I båda fallen blir ”för få kvinnor” den

praktiska problemkärnan varför definitionen av jämställdhetsproblemet i huvudsak behandlas som brist på kvinnor i Försvarsmakten samt som ett hinder för Försvarsmaktens långsiktiga utveckling. Vidare formuleras lösningen framför allt som åtgärder för att öka och behålla kvinnor. Då kvinnor konstrueras som de som saknas medan män och den maskulina normen förblir osynliggjorda innebär det utifrån ett hegemoniskt perspektiv att det inte är den dominerande maskuliniteten som problematiseras, utan att kvinnors frånvaro görs till själva problemkärnan. Alltså, att maskulinitetsnormer överhuvudtaget inte berörs kan underförstått tolkas som att det är en självklar norm som således inte behöver beröras. Formuleringar som ”för få kvinnor” i stället för ”närvaro av maskulint kodade normer” påvisar att den hegemoniska maskuliniteten fungerar genom sin osynlighet. Kvinnor definieras som det som saknas och behöver anpassas medan mannen positioneras som neutral.

Teorin om hegemonisk maskulinitet synliggör varför man inte problematiserar normer utifrån kön trots att tidigare forskning pekar på betydelsen av att göra så (Connell 2005, Connell och Messerschmidt 2005). Utifrån teori om tokenism (Kanter 1977) innebär denna problemrepresentation att bristen på kvinnor utgör hindret för jämställdhet i Försvarsmakten. Kvinnor blir därmed så kallade tokens, alltså symboliska bärare av jämställdhet i stället för aktörer med lika makt att forma organisationens kultur.

### **3.2 Vilka antaganden ligger till grund för denna problemrepresentation?**

Bacchi framhåller att problemrepresentationer alltid bygger på underliggande presuppositioner (2014 s 4 – 10). I styrdokumentet blir dessa synliga genom vilka åtgärder och lösningar som lyfts fram som centrala och vilka förklaringar som lyfts fram. Samtidigt belyses presuppositionerna genom vad som inte ges någon förklarande betydelse. Genom att analysera prioriterade insatser, såsom rekrytering och åtgärder för att behålla personal, blir det möjligt att urskilja vilka antaganden som tas för givna och som krävs för att problemformuleringen ska framstå som sammanhängande och rimlig.

Det första antagandet som påvisas i analysen av styrdokumentet är att jämställdhet kan uppnås genom att öka andelen kvinnor i Försvarsmakten. Detta uttrycks bland annat i FMSP Bilaga 2 där en av de prioriterade uppgifterna är att öka andelen kvinnor samt att andelen kvinnor behöver öka i grundrekryteringen (Försvarsmakten 2024a s.12,14). I Försvarsmaktens årsredovisning 2024 bilaga 1 står; ”För att klara de uppsatta och definierade tillväxt- och jämställdhetsmålen, behöver antalet kvinnor som genomför grundutbildning med värnplikt att öka” (Försvarsmakten 2025a s.2). I Försvarsmaktens inriktning för arbetet med

jämställdhetsintegrering 2022 – 2025 uttrycks det likartat, andelen kvinnor inom organisationen behöver öka (Försvarmakten 2021 s.5) samt att ”vikten av att prioritera inflödet, genom en ökad andel kvinnor till utbildningar, för att i fortsatt skede kunna öka andelen kvinnor i de militära personalkategorierna” (Försvarmakten 2021 s.7). I FMSP Bilaga 2 har man som prioritering att ”Öka andelen kvinnor genom en jämställd rekrytering samt genomföra aktiva åtgärder för att behålla de kvinnor som rekryterats” (Försvarmakten 2024a s. 12). Detta speglar den problemförståelse som tidigare forskning identifierat där jämställdhet i första hand översätts till ett numerärt problem (Grip et al. 2016, Rönnblom 2011). Det är mängden kvinnor i organisationen som fokus ligger på snarare än vilka villkor de får arbete under. Utifrån denna tolkning innebär således en ökad andel kvinnor en mer jämställd organisation där man inte ser behov av att utmana rådande strukturer. Antagandet om att fler kvinnor per automatik löser problemet med jämställdhet tolkas utifrån en tokenlogik där synlighet likställs med inkludering. Det speglar Kanters observation att organisationer tenderar att se minoritetsgrupper som kategorier i stället för som individer.

Ett andra antagande kan tolkas utifrån vad som *inte* berörs i styrdokumentet; normer och kultur. Flera av dokumenten berör Försvarmaktens värdegrund, kultur och arbetet med jämställdhet. Ingenstans görs de dock till problemkärna eller berörs explicit trots att tidigare forskning visat att normer och kultur djupt präglar militära organisationer (Carrieras 2006 s.41, Kronsell 2006 s.108).

I Försvarmaktens inriktning för jämställdhetsintegrering 2022–2025 står följande: ”Det förebyggande arbetet mot diskriminering och ovälkommet beteende ska utvecklas mot kulturella och normativa aspekter som gör att ovälkommet beteende kan förekomma. Förebyggande arbete sker med stöd av Försvarmaktens värdegrund, systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Försvarmakten, som en mansdominerad arbetsplats och genom värnplikten, har potential att nå ut till en stor grupp män. I det förebyggande arbetet finns därför möjlighet att adressera det kollektiva agerandet och bemötandet.” (Försvarmakten 2021 s.11).

Vidare skriver man att ” Normer om kön och maskulinitet har också en negativ inverkan på mäns hälsa bland annat genom att män söker vård i mindre utsträckning och i ett senare skede än kvinnor” (Försvarmakten 2021 s.9) samt ”Arbetet behöver därför omfatta allt från utbildningsinnehåll ... frågor som rör kultur och jargong” (Försvarmakten 2021 s.6).

Hur arbetet ska gå till går inte att utläsa. Inte heller framgår konkret vad värdegrunds- eller jämställdhetsarbetet innebär eller vilka behov man ser.

Jämställdhetsproblemet formuleras inte som ett uttryck för en specifikt maskulint kodad organisationskultur, utan som en obalans i könsfördelning och ett rekryteringsproblem. Detta tolkas som att Försvarsmakten som organisation positionerar sig som neutral genom att man ser organisationens struktur, normer och kultur som könsneutrala. Utifrån ett hegemoniskt perspektiv innebär det att den militära normen med traditionellt kodade maskulina ideal består oförändrade eftersom kvinnor framställs implicit som kärnan i problemet. Som tidigare sagt, normer nämns, men får inte status som problemkärna.

Det tredje antagandet som utläses i analysen är att jämställdhet kan uppnås utan att Försvarsmaktens struktur förändras. I Försvarsmaktens inriktning för jämställdhetsintegrering 2022 - 2025 uttrycks att ” jämställdhetsarbete ska bedrivas inom ramen för ordinarie verksamhet och inte utgöra ett sidospår” (Försvarsmakten 2021 s.2). Genom betoningen att arbetet ska ske inom befintliga/ordinarie ramar snarare än genom att skapa nya, antyder man att den rådande strukturen är tillräcklig för att nå målen. I FMVP skriver man att:

”Försvarsmakten ska vara en relevant, trovärdig och attraktiv arbetsgivare och arbetsplats. För att vara en relevant, trovärdig och attraktiv arbetsgivare och arbetsplats krävs en bra värdegrund och arbetsmiljö” och vidare ”Vi vill attrahera de mest lämpade männen och kvinnorna att söka sig till Försvarsmakten för att kunna rekrytera de mest lämpade soldaterna och sjömännen och bygga en så bra och professionell organisation som möjligt. Med de mest lämpade för att bidra till försvaret av Sverige menar Försvarsmakten är de vars kompetensprofil bäst motsvarar befattningens kravprofil” och slutligen:

”En god arbetsmiljö där vi följer värdegrunden, gör också att medarbetare trivs och presterar bättre vilket i förlängningen bidrar till bättre förutsättningar för operativ förmåga – inklusive förmåga till väpnad strid. En jämställd Försvarsmakt bidrar därmed till att öka den operativa förmågan. Med det är jämställdhet en operativ fråga” (Försvarsmakten 2020 s.35).

Genom detta uttryck lämnas själva kravprofilen och befattningsstrukturen oproblematiserad. Antagandet är att strukturen, alltså kraven, är fastställd och objektiv, och att jämställdhet handlar om att hitta kvinnor som passar in i dessa befintliga ramar, snarare än att förändra strukturen för att passa en bredare grupp människor. Vidare poängteras att jämställdhet är en operativ fråga. I styrdokumentet framställs jämställdhet i första hand som ett medel för att uppnå operativ effekt, legitimitet och kompetensförsörjning. Jämställdhet ges därför en instrumentell betydelse snarare än som ett medel för att förstå maktförhållanden. Det innebär att jämställdhetsarbetet förväntas integreras i den befintliga strukturen snarare än att förändra

de befintliga strukturerna. Holmberg och Alvinus (2023) belyser att jämställdhet endast betraktas som ett medel eller instrument för något annat och inte som ett värde eller mål i sig. Det innebär att jämställdhet får legitimitet endast i den mån den bidrar till organisationens kärnuppdrag, vilket gör att arbetet inriktas på anpassning till befintliga strukturer snarare än på förändring av normer, maktrelationer och ideal. Därmed riskerar jämställdhet att framstå som sekundär och villkorad av organisatorisk nytta. Ur ett hegemoniskt perspektiv om maskulinitetsideal innebär det att den militära normen antas vara naturlig och nödvändig för att organisationen ska fungera. Genom att organisationens könsnormer inte problematiseras osynliggör man de maktstrukturer som upprätthåller ojämställdhet medvetet eller omedvetet (Kronsell 2005 s. 1023, Connell och Messerschmidt 2005 s. 832).

Det fjärde antagande som analysen påvisar är att jämställdhet antas kunna uppnås genom styrning, processer, analyser och uppföljning snarare än genom normförändring och förändring av maktbalans. Detta blir tydligt då jämställdhetsintegreringen formuleras som något som ska säkerställas och genomföras enligt processer samtidigt som innebörden i vad som de facto ska förändras i liten utsträckning konkretiseras. Detta antagande gör att jämställdhetsarbetet ses som en ren administrativ fråga. Detta uttrycks i FMGP;

”Jämställdhetsarbetet sker metodiskt genom att inhämta, analysera och omsätta vetenskaplig såväl som erfarenhetsbaserad kunskap” samt vidare ”hanteras systematiskt genom att analyseras och integreras tidigt i utvecklingsarbetet” (Försvarmakten 2025b s.27–28).

Man uttrycker det på liknande sätt i FMVP:

”integrera jämställdhetsperspektiv i ordinarie berednings- och beslutsprocesser. Detta sker vanligtvis genom att beslutsunderlag innefattar en jämställdhetsanalys och att det är tydligt för beslutsfattande chef vilka eventuella konsekvenser, positiva eller negativa, beslutet får på jämställdhet” (Försvarmakten 2020 s.36).

Detta ligger i linje med vad Rönnblom (2011) skriver och innebörden är att arbetet tenderar att fokusera på att göra saker rätt snarare än att göra rätt saker.

### **3.3 Vad lämnas oproblematiserat i Försvarmaktens styrdokument?**

Inom WPR förstås tystnader som en aktiv avgränsning av vad som görs synligt i styrningen och ska inte ses som frånvaro av innehåll (Bacchi 2014 s.12–14).

I dokumenten som analyserats berörs arbetet med jämställdhet brett. De innefattar jämställdhet mellan kön samt jämlikhet utifrån övriga diskrimineringsgrunder och utgår från regeringens nationella jämställdhetspolitiska delmål. Något som lämnas därhän utan att problematiseras är

de maskulinitetsnormer som tidigare forskning visat är djupt integrerade i militära organisationer (Linehagen 2023, Kronsell 2005). Eftersom Försvarsmakten inte lyfter det i något av dokumenten kan det tolkas som att organisationen positionerar sig som könsneutral och maskulinitet placeras utanför själva problemet. Vidare berörs inte maktrelationer i de officiella dokumenten. Jämställdhet kopplas i huvudsak till rekrytering, operativa förmågor och folkförankring snarare än till frågor om makt och inflytande.

”Personalsammansättningen ska i större utsträckning spegla svenska samhället, avseende bland annat etnisk tillhörighet och kön, genom att säkerställa att kompetens och skicklighet styr samt genom att aktivt arbeta för att attrahera och behålla underrepresenterade grupper” står det i FMSP Bilaga 2 (Försvarsmakten 2024a s.15).

Denna formulering synliggör hur jämställdhet konstrueras som en fråga om representation och rekrytering, samtidigt som organisationens egna normer och maktstrukturer lämnas därhän utan att problematiseras. Genom att formuleringen avseende att kompetens och skicklighet ska styra framställs urval, kravprofiler och bedömningsgrunder som objektiva och könsneutrala, snarare än som potentiellt normpräglade. I WPR-termer kan detta förstås som en tystnad där den militära professionalitetens innehåll och dess koppling till maskulinitet inte görs till föremål för analys, vilket i sin tur bidrar till att stabilisera rådande ordning snarare än att öppna för alternativa problemformuleringar.

Tolkningen av detta är att organisationen inte ser en lösning på jämställdhet genom omprövning av etablerade hierarkier eller omfördelning av makt utan problemet kan lösas inom ramen för hur Försvarsmakten organisatoriskt ser ut idag. Kvinnor som minoritet berörs förvisso utifrån konstateranden som att Försvarsmakten behöver fler kvinnor i organisationen<sup>2</sup>. Vad som däremot inte berörs är innebörden av att vara minoritet, i det här fallet kvinna. Frågor om

---

<sup>2</sup> Se Försvarsmaktens strategiska plan Bilaga 2 s.12, Bilaga 3 s.3, Försvarsmaktens genomförandeplan s.16, Försvarsmaktens årsredovisning 2024 Bilaga 1 s.1, Försvarsmaktens inriktning för jämställdhetsintegrering s.4, Försvarsmaktens verksamhetsplan s. 18–19

tokenism, stereotyper etcetera behandlas inte trots att forskning visar på att detta är centralt i en mansdominerad organisation.

Vidare behandlas inte institutionellt motstånd mot jämställdhetsarbetet och förändringar. I dokumenten framställs arbetet med jämställdhet som en okomplicerad och självklar process som ska genomföras på alla nivåer i hela organisationen. Exempelvis ”Jämställdhetsintegrera verksamheten genom bland annat ramvillkoren, på alla ledningsnivåer, baserat på genomförda jämställdhetsanalyser” som är en av prioriteringarna kopplat till jämställdhetsarbetet i FMSP Bilaga 2 (Försvarmakten 2024a. s.12). Eller ”Det systematiska arbetsmiljö- samt jämställdhets- och jämlikhetsarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten” vilket står skrivet i FMVP (Försvarmakten 2020 s.33).

Analysen påvisar att den skepsis och det motstånd forskning påvisar möter jämställdhet i militära organisationer inte belyses (Holmberg och Alvinus 2023). Genom att inte synliggöra de utmaningar som finns, framstår jämställdhetsarbetet som ett rent tekniskt projekt som med självklarhet genomförs snarare än som ett utmanande arbete som kräver både delaktighet och förståelse. Slutligen avhandlas inte alternativa problemformuleringar. I dokumenten uppfattas att lösningen är fler kvinnor i organisationen utan att lämna utrymme eller öppna upp för alternativa lösningar.

### **3.4 Vilka effekter får sättet att representera jämställdhetsproblemet på?**

WPR-frågan om effekter syftar till att granska vad en viss problemrepresentation leder till för effekter snarare än att bedöma om den är korrekt. Fokus ligger på hur problemformuleringen diskursivt fördelar ansvar och normalitet, hur den subjektifierande positionerar aktörer genom att tilldela kvinnor och män olika roller, samt vilka materiella effekter den ger upphov till i form av prioriterade åtgärder, resursfördelning och organisatoriska insatser. När jämställdhetsproblemet i Försvarmakten kortfattat förstås som ett rent numerärt problem uppstår flera effekter.

#### **1. Kvinnor som bärare av problemet**

När jämställdhetsproblemet i styrdokumentet representeras som ett numerärt underskott av kvinnor produceras en styrningslogik där kvinnor positioneras som den primära målgruppen för jämställdhetsåtgärder. Kvinnor framställs som de som ska rekryteras, stödjas, behållas och motiveras. Detta blir tydligt genom återkommande formuleringar som ”andelen kvinnor i

grundrekryteringen behöver öka” (Försvarmakten 2024a, s. 14), ”för att klara de uppsatta och definierade tillväxt- och jämställdhetsmålen behöver antalet kvinnor som genomför grundutbildning med värnplikt öka” (Försvarmakten 2025a, s. 2) samt ”öka andelen kvinnor” (Försvarmakten 2025b, s. 16). Genom dessa formuleringar representeras kvinnors närvaro som både problemets kärna och dess huvudsakliga lösning.

Samtidigt lämnas den numerära dominansen av män och de maskulinitetsnormer som präglar organisationens struktur oproblematiserade. I Bacchis termer innebär det att problemrepresentationen producerar subjektifierande effekt för kvinnor som både konstrueras som målgrupp och förändringsobjekt för åtgärder samtidigt som män förblir den oproblematiserade normen. Detta ligger i linje med tidigare forskning som visar hur jämställdhetspolitik ofta görs till en så kallad kvinnofråga och där kvinnor ses som en katalysator för förändring (Grip et al 2016. Bacchi 2026 s.5). Denna styrningslogik kan förstås som en organisatorisk konsekvens av genderbias, där ansvar och förändringskrav systematiskt förskjuts till den underrepresenterade gruppen, samtidigt som majoritetens praktik, tolkningsföreträde och maktpositioner förblir oproblematiserade (Heilman 2012).

## 2. Hegemonisk maskulinitet befasts som norm

När styrdokumenterna framställer kravprofiler, professionella ideal och organisatoriska strukturer som könsneutrala samtidigt som kvinnors avvikelser förklaras genom exempelvis fysiska krav eller rekryteringsutfall, produceras en diskursiv normalisering av den maskulint kodade normen. Analysen påvisar att dokumenten implicit föreskriver organisationen som könsneutral och inte uttryckligen behandlar maskulinitetsnormer. Det leder till att man befäster de normer som råder samt att den hegemoniska maskuliniteten varken granskas eller förhandlas vilket i praktiken innebär att en förändring endast kan ske på kvinnors villkor. Det är kvinnor som ska anpassas till organisationen och inte organisationen som behöver förändras. I Försvarmaktens årsredovisning 2024 skriver man att ”Andelen kvinnor som påbörjade grundutbildning under 2024 var 17 procent. Detta är en nedgång från föregående år med två procentenheter. Den huvudsakligt bidragande faktorn är att muskelkraven till de olika befattningarna blivit gränssättande och därmed påverkat andelen kvinnor som antas till grundutbildning negativt” (Försvarmakten 2025a s.13). Huvudsaklig anledning till nedgången är muskelkraven till, framför allt, befattningar inom armén utan att problematisera andra eventuella anledningar.

Effekten det ger är att tillskriva kvinnor som problemet och framför allt avsaknad av fysisk styrka. Samtidigt förstärks den hegemoniska maskuliniteten genom avsaknad av formuleringar som utmanar militärt kodade maskulina ideal. Detta synliggörs exempelvis när organisationskulturen inte diskuteras, medan kvinnors kroppar och förmågor däremot problematiseras, såsom i beskrivningen av att ”muskelkraven [...] påverkat andelen kvinnor som antas till grundutbildning negativt” (Försvarsmakten 2025 s.13). När orsaker knyts till exempelvis fysiska krav eller rekryteringsutfall och utan att samtidigt problematisera hur normer definierar en bra soldat befästs den rådande militära normen. Utifrån Connells perspektiv blir hegemonisk maskulinitet verksam genom att den framstår som neutral i förhållande till kvinnor. Kvinnors avvikelser är det som då behöver förklaras medan normens utformning och maktposition förblir intakt.

### 3. Ökad belastning på kvinnor och tokenism

När fokus avseende jämställdhet reduceras till kvinnors antal snarare än ett fokus på kvinnors villkor riskerar kvinnor att hamna i en tokenposition (Kanter 1977). Formuleringar som gör kvinnors antal till indikatorn för framsteg, ”Andelen kvinnor har ökat” (Försvarsmakten 2025a s.1), tenderar att öka kravet på att de kvinnor som redan finns ska symbolisera förändring och legitimera organisationens utveckling. Utifrån de tre centrala effekter som Kanter belyser kan drabba den som är i en tokenposition innebär det att de kvinnor som finns i Försvarsmakten verkar som representanter för sitt kön, blir föremål för stereotypa förväntningar och också bärare av Försvarsmaktens ambitioner om jämställdhet. Det kan resultera i begränsat handlingsutrymme och ökad press. Samtidigt kan Försvarsmakten hävda en utveckling av jämställdhetsarbetet om numerären ökar även om man inte påverkat maktförhållanden och skapat en reell förändring.

En viktig förklaring till varför kvinnor riskerar att hamna i en tokenposition i Försvarsmakten är att organisationen historiskt formats kring hegemonisk maskulinitet. Carrieri (2006 s.41) belyser hur militära organisationer är starkt könsstrukturerade organisationer där maskulinitet inte bara reproduceras utan också institutionaliseras som norm. Detta innebär att militära ideal fungerar som en central komponent i hur en soldat definierar sig själv och samtidigt en norm för andra att leva upp till. När dessa normer förblir oproblematiserade i styrdokumenterna framstår kvinnor som avvikande i relation till en traditionellt maskulin norm, vilket i sin tur skapar de strukturella förutsättningarna för tokenism. Tidigare forskning belyser hur kvinnor

tenderar att överprestera för att passa in i rådande normer men även överkompensera för att inte uppfattas som mjuka (Pawelczyk 2021).

#### 4. Symbolik och begränsad möjlighet till reell förändring

Genom att inte explicit problematisera kring normer och maktförhållanden riskerar jämställdhetsarbetet till att bli ett symboliskt projekt där utmaningar kring kön och makt både osynliggörs och inte heller ifrågasätts. De insatser som görs förändrar inte den struktur som upprätthåller en obalans i makt varför en reell förändring inte kan ske. Detta stämmer överens med Rönnbloms (2011) analys av hur jämställdhet i offentlig sektor ofta avpolitiserats och omvandlas till en teknisk fråga, där fokus hamnar på metoder, checklistor och uppföljning snarare än på de maktstrukturer som skapar ojämlikhet.

I FMSP Bilaga 2 har man följande som en prioritering; ”Jämställdhetsintegrera verksamheten genom bland annat ramvillkoren, på alla ledningsnivåer, baserat på genomförda jämställdhetsanalyser” (Försvarsmakten 2024a s.12). I FMSP Bilaga 3 har man följande med som uppgift för chefer; ”Säkerställ genomförande av åtgärder för systematisk jämställdhetsintegrering, baserat på jämställdhetsanalys, i all verksamhet, alla processer och produkter samt för att öka och behålla andelen kvinnor i samtliga personal- och utbildningskategorier” (Försvarsmakten 2024b s.3). Trots att formuleringarna finns med framgår det inte hur jämställdhetsanalyserna ska påverka organisationens beslutsprocesser, normer eller strukturer. Jämställdhetsintegrering framstår därmed som en administrativ och processinriktad aktivitet, snarare än en förändringsinriktad praktik. Den konkreta innebörden av vad som ska integreras lämnas därhän utan att definieras. Detta ligger i linje med Bacchis (2014) observation att policyer ofta skapar problem genom vad de utelämnar, i detta fall en analys av den militära kulturens maskulinitetsnormer.

När jämställdhetsarbetet formuleras som administrativa och processinriktade aktiviteter utan tydlighet i hur arbetet ska omsättas i förändring riskerar arbetet att bli performativt, ett sätt att visa handlingskraft snarare än att genomföra reell förändring. Rönnblom beskriver detta som att en förskjutning sker från konflikt till en teknisk styrning där hon ser att då ”blir jämställdhet till en teknik, en rutin där själva rutinen blir målet” (Rönnblom 2011 s.49). Holmberg och Alvinus visar dessutom att jämställdhet i militär kontext ofta ges en instrumentell logik som är kopplad till effektivitet och förmåga vilket kan reducera potentialen i förändringsarbetet (Holmberg och Alvinus 2023). Utifrån Bacchis termer innebär detta att representationen av

problemet producerar lösningar som kan bockas av rent administrativt samtidigt som det som potentiellt skulle kunna utmana normer etcetera lämnas därhän.

## 4. Avslutning

### 4.1 Sammanfattning

Denna studie har analyserat hur jämställdhetsproblemet konstrueras i Försvarmaktens centrala styrdokument med hjälp av Carol Bacchis WPR-ansats. Genom en tolkande analys av styrdokument för jämställdhetsintegrering och verksamhetsstyrning har studien identifierat vilka problemrepresentationer som produceras, vilka antaganden som tas för givna, vad som lämnas oproblematiserat samt vilka effekter jämställdhetsarbetet får.

Analysen visar att jämställdhet i hög grad representeras som ett numerärt och instrumentellt problem, där bristen på kvinnor framstår som den centrala problemkärnan. Detta får som konsekvens att styrningen prioriterar rekrytering, fokus på att behålla personal och administrativa processer integrerade i ordinarie verksamhet samtidigt som maktrelationer, maskulinitetsnormer och organisationskultur i stor utsträckning förblir oproblematiserade. Sammantaget innebär detta att jämställdhetsarbetet riskerar att reduceras till en fråga om numerär och administrativa rutiner, snarare än ett förändringsarbete som omförhandlar normer och makt i organisationen. Studien visar vidare att denna problemrepresentation riskerar att positionera kvinnor som både bärare av problemet och lösningen, samtidigt som den militära normen framstår som könsneutral och därmed oproblematiserad.

### 4.2 Slutsatser

*Hur representeras jämställdhetsproblemet i Försvarmaktens styrdokument?*

Studien visar att jämställdhet främst konstrueras som ett kvantitativt underskott - för få kvinnor. Lösningen på problemet fokuseras därmed kring rekryteringsutfall och numerär, vilket gör att lösningarna logiskt formuleras som att öka antalet och behålla kvinnor genom riktade åtgärder och förbättrade processer. Jämställdhet kopplas samtidigt återkommande till organisatorisk nytta (legitimitet, folkförankring, kompetensförsörjning och operativ förmåga), vilket förstärker en instrumentell policylogik där jämställdhet blir ett användbart medel snarare än en fråga om makt och rättvisa.

*Vilka effekter får denna problemrepresentation för jämställdhetsarbetet?*

Den identifierade problemrepresentationen producerar fyra centrala effekter:

För det första; Ansvarsförskjutning till kvinnor.

När problemet definieras som kvinnors frånvaro blir kvinnor också det som måste rekryteras och behållas medan män och manligt kodade normer förblir den tysta utgångspunkten. Jämställdhet riskerar därmed att institutionaliseras som en så kallad kvinnofråga snarare än som en organisationsfråga.

För det andra; Normalisering av hegemonisk maskulinitet.

Då kravprofiler, ideal och professionella normer framställs som neutrala samtidigt som kvinnors avvikelser förklaras (exempelvis genom fysiska krav) bidrar styrningen till att befästa maskulinitet som en osynlig standard och norm.

För det tredje; Tokenism och ökad symbolik.

När "ökad andel kvinnor" blir den främsta indikatorn på framsteg riskerar kvinnor att placeras i tokenpositioner där de både förväntas representera förändring och bära organisationens jämställdhetsambitioner, utan att ha motsvarande inflytande över normer och beslutsstrukturer. Vidare är risken hög för genderbias kopplat till bedömning och utvärdering där kvinnor granskas hårdare och tillskrivs stereotypa egenskaper samt värderas utifrån andra prestationskrav i jämförelse med manliga kollegor.

För det fjärde; Administrering och begränsad transformativ potential.

Genom att jämställdhetsintegrering främst beskrivs som styrning via analyser, rutiner och uppföljning, riskerar arbetet att bli performativt. Det vill säga åtgärder som kan bockas av utan att de praktiker och maktförhållanden som skapar ojämställdhet adresseras. Detta ligger i linje med Rönnbloms beskrivning av hur jämställdhet kan de politiseras och omvandlas till en administrativ teknik.

### Samlad slutsats

Studien visar inte att Försvarmaktens ambition att öka andelen kvinnor är problematisk i sig, utan att jämställdhetsarbetets problemrepresentation blir alltför snäv när den reducerar ojämställdhet till numerär och samtidigt lämnar normer och maktrelationer oproblematiska.

Det är denna avgränsning som begränsar Försvarsmaktens jämställdhetsarbets möjligheter att skapa reell organisatorisk förändring.

Studiens resultat pekar på viktiga samhälleliga och etiska implikationer som sträcker sig utanför Försvarsmakten. När jämställdhet reduceras till ett numerärt underskott riskerar ansvaret för förändring att förskjutas till kvinnor parallellt med att den dominerande normen förblir opöblimatiserad. Etiskt innebär detta en risk för instrumentalisering av kvinnor som medel för organisatorisk legitimitet snarare än att kvinnor ses som jämlika aktörer med rätt till likvärdiga villkor. På samhällsnivå kan en sådan logik bidra till att befästa en snäv förståelse av jämställdhet som representation snarare än som en fråga om makt, rättvisa och strukturella villkor. För en statlig myndighet med en stark normerande roll innebär detta att problemrepresentationen inte enbart påverkar intern policy, utan även bidrar till att forma den offentliga diskursen om vad jämställdhetsarbete bör innebära.

#### **4.3 Metodreflektioner och förslag till vidare forskning**

Valet att nyttja WPR som analysmetod grundar sig i studiens syfte; identifiera problemrepresentationer och möjliggöra en analys av hur policy konstruerar problem genom föreskrivna lösningar och prioriteringar. Samtidigt innebär metodvalet vissa begränsningar. Studien kan uttala sig om hur jämställdhet representeras i Försvarsmaktens officiella styrning, men inte om hur jämställdhetsarbetet implementeras, upplevs eller fungerar i praktiken. Resultaten bör därför förstås som en analys av styrningens problemförståelser snarare än som en utvärdering av praktiska effekter i verksamheten. Mot denna bakgrund finns ett tydligt utrymme för vidare forskning.

En möjlig inriktning är att undersöka hur jämställdhetsarbetet skulle påverkas om problemet omformulerades från ett numerärt underskott till en fråga om maskulinitetsnormer, maktrelationer och organisationskultur. En sådan ansats kan fortsatt använda WPR för att jämföra alternativa problemrepresentationer och analysera vilka åtgärder dessa genererar. En alternativ metod som kan bidra till att bredda kunskapsunderlaget är intervjuer med medarbetare eller fokusgrupper. Det skulle möjliggöra en fördjupad förståelse av hur policy tolkas och omsätts i praktiken inom organisationen. Även observationsstudier kan bidra med insikter om hur jämställdhetsarbetet faktiskt genomförs i arbetsprocesser. Vidare kan framtida studier med fördel analysera utbildningsunderlag för jämställdhetsintegrering inom

Försvarmakten. Detta då de utgör en central arena för hur styrningens problemrepresentationer reproduceras och förmedlas.

Sammantaget kan vidare forskning bidra till att utveckla ett jämställdhetsarbete som inte enbart fokuserar på representation, utan även på de normer och maktstrukturer som formar profession, ledarskap och operativ praktik inom Försvarmakten.

## 5. Litteraturförteckning

Acker, J, 1990, *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, Gender and Society, Vol. 4, No. pp. 139-158, Sage Publications, Inc.

Bacchi, C, 2026, *Whats the Problem Represented to BE?*, Routledge 2026

Bacchi, C, 2014, *Analysing policy, Whats the Problem Represented to Be?*, Pearson Education Australia

Bacchi C, Goodwin S, 2016, *Poststructural Policy Analysis – A Guide to Practice*, Palgrave Macmillan

Beasley, C, 2008, *Rethinking Hegemonic Masculinity in a Globalizing World*, Volume 11 Number 1 86-103, Sage Publications

Carreiras, H, 2006, *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*, första upplagan, Taylor & Francis Group

Chung, S, 2023, *Challenges to Hegemonic Constructions of Militarized Masculinities in the Neoliberal Era: The Case of South Korea*, Journal of Men's Studies 2024, Vol. 32(2) 346–364© 2023 SAGE Publications

Connell, R, 2009, *Om genus*, Andra upplagan, Daidalos AB

Connell, R. W, 2005, *Masculinities*, andra upplagan, Polity Press

Connell. R. W, och Messerschmidt J W, 2005, *Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept*, Gender and Society, Vol. 19, No. 6 (Dec., 2005), pp. 829-859 Published by: Sage Publications, Inc.

Drake, P. och Heath L. , 2011, *Thinking about Ethical Considerations*, in Practitioner Research at Doctoral Level: Developing Coherent Research Methodologies, Routledge

Duncanson C, Woodward R, 2015, *Regendering the military: Theorizing women's military participation*, Security Dialogue 2016, Vol. 47(1) 3–21, Sage

Duncanson C, 2009, *Forces for Good? Narratives of Military Masculinity in Peacekeeping Operations*, International Feminist Journal of Politics, 11:1, 63-80,

Ekström, L, 2012, *Jämställdhet – för männens, arbetarklassens och effektivitetens skull?*, Stockholms Universitet

Försvarsmakten, 2020, *Försvarsmaktens verksamhetsplan 2020–2026*, Högkvarteret

Försvarsmakten, 2025a, *Försvarsmaktens årsredovisning 2024 Bilaga 1, 2 och 5*, Högkvarteret

Försvarsmakten, 2021, *Försvarsmaktens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022 – 2025*, Försvarsmakten

Försvarsmakten, 2024a, *Försvarsmaktens strategiska plan Bilaga 2*, Högkvarteret

Försvarsmakten, 2024b, *Försvarsmaktens strategiska plan Bilaga 3*, Högkvarteret

Försvarsmakten, 2025b, *Försvarsmaktens genomförandeplan 2025–2030*, Högkvarteret

Försvarsmakten, 2023a, *Tillbakablick på jämställdhet*, [Tillbakablick på jämställdhet - Försvarsmakten](#) (Hämtad 2025-10-17)

Försvarsmakten, 2023b, *Jämställdhet och jämlikhet*, [Jämställdhet och jämlikhet - Försvarsmakten](#) Hämtad (2025-10-27)

Försvarsmakten, 2026, *ÖB öppnade Försvarsmaktens första jämställdhetskonferens med kristallklara budskap*, [ÖB öppnade Försvarsmaktens första jämställdhetskonferens med kristallklara budskap - Försvarsmakten](#) (Hämtad 2026-02-06)

Grip, L, Engström, L-G, Krekula, C & Karlsson, S, 2016, *The woman as problem and solution—analysis of a gender equality initiative within the Swedish Rescue Services*, NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 24:2, 95-109, DOI: 10.1080/08038740.2016.1165733

Hammond, J. S., Keeney, R. L., Raiffa, H, 1998, *Decision making and problem solving The Hidden Traps in Decision Making*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/1998/09/the-hidden-traps-in-decision-making-2> (Hämtad 251106)

Heilman, E, M, 2012, *Gender stereotypes and workplace bias*, Elsevier Ltd

Holmberg, A, Alvinus, A, 2023, *Organizational resistance through organizing principles: the case of gender equality in the military*, *Gender in Management: An International Journal* Vol. 39 No. 3, 2024 pp. 313-327 Emerald Publishing Limited

Jämställdhetsmyndigheten, 2025, *Vad är jämställdhet*, [Vad är jämställdhet? Jämställdhetsmyndigheten](#), Senast uppdaterad 2025-05-23, hämtad 2025-10-14

Kanter Moss R, 1977, *Men and Women of the Corporation*, BasicBooks

Kronsell, A, 2006, *Methods for studying silences: gender analysis in institutions of hegemonic masculinity*, ur *Feminist Methodologies for International Relations*, Ackerly B. A, Stern M, True J, Cambridge University Press

Kronsell A, 2005, *Gender, power and European integration theory*, *Journal of European Public Policy*, 12:6, 1022-1040, DOI: 10.1080/13501760500270703

Linehagen, F, 2023, *Gender (in)equality within the Swedish Armed Forces Resistance and Functional Disinclination*, Lund Universitet

Pawelczyk J, 2021, *UNPACKING THE COMPLEXITY OF GENDER INTEGRATION IN THE U.S. MILITARY USING DISCOURSE ANALYSIS: THE CASE OF SERVICEWOMEN'S TALK AROUND HAVING TO PROVE THEMSELVES*, *Studia Anglica Posnaniensia*

Persson A, Sundevall F, 2019, *Conscripting women: gender, soldiering, and military service in Sweden 1965–2018*, *Women's History Review*, 28:7, 1039-1056

Regeringen, 2023, *Sveriges nationella handlingsplan avseende perioden 2024-2028 för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet*, Regeringen, [sveriges-nationella-handlingsplan-for-genomforandet-av-fns-sakerhetsradsresolutioner-om-kvinnor-fred-och-sakerhet-2024-2028.pdf](#) (Hämtad 2025-10-28)

Regeringen, 2025, *Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter - JiM*, Regeringskansliet, [Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter - JiM - Regeringen.se](https://www.regeringen.se/jamstalldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter-jim-regeringen) (Hämtad 2025-10-27)

Riemann, M, 2023, *Studying Problematizations: The Value of Carol Bacchi's 'What's the Problem Represented to be?' (WPR) Methodology for IR*, *Global, Local, Political* Vol. 48(2) 151–169, SAGE

Rönblom, M, 2011, *Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik*, *Tidskrift för genusvetenskap* nr 2-3 2011

Rönblom M och Edwards R, 2025, *A critical explanation of uses of Carol Bacchi's WPR approach*, *Critical Policy Studies*, 19:3, 518-524, DOI: 10.1080/19460171.2025.2555388

Schwartz-Shea, P. & Yanow, D. 2012. *Interpretive research design: Concepts and processes*, Routledge

Sundevall F, 2011, *Det sista manliga yrkesmonopolet – Genus och militärt arbete i Sverige 1865-1989*, Makadam Förlag

Thuren, B, 2003, *Genusforskning – Frågor, villkor och utmaningar*, Vetenskapsrådet, Ord&form AB

Tjeder, D, 2000, *Är könet en konstruktion?*, *Lambda Nordica*, [Vol. 6 No. 1 \(2000\): Knallen - the Midwife of the Queer | lambda nordica](https://www.lambda.nordica.se/vol-6-no-1-2000-knallen-the-midwife-of-the-queer) (Hämtad 2025-10-16)

Valsecchi, G, Iacoviello, V, Berent, J, Borinca, I, Falomir-Pichastor, J. M, 2023, *Men's Gender Norms and Gender-Hierarchy-Legitimizing Ideologies: The Effect of Priming Traditional Masculinity Versus a Feminization of Men's Norms*, *Gender Issues* (2023) 40:145–167, Springer, <https://doi.org/10.1007/s12147-022-09308-8> (Hämtad 2025-10-17)

Vetenskapsrådet, 2017, *God forskningsed*, Stockholm, Vetenskapsrådet; <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningsed-2017.html>.

Wiener, E, 2023, *A Missing Piece? Men and the Puzzle of Gender Mainstreaming in the European Union*, *Men and Masculinities* 2023, Vol. 26(4) 604–623