Examensarbete

HÖGSKOLAN I SKÖVDE

BORTOM ”ATT GÖRA POJKAR TILL MÄN”

– En diskursiv studie om jämställdhetsarbetet i Försvarsmakten med fokus på kvinnor i det militära

BEYOND ”MAKING BOYS INTO MEN”

– A discursive study of the gender equality work in the Swedish armed forces with a focus on women in the military

Examensarbete inom huvudområdet företagsekonomi
Avancerad nivå 15 Högskolepoäng
Vårtermin År 2019

Rebecca Beroun

Handledare: Stefan Tengblad
Examinator: Nomie Eriksson

BORTOM
”ATT GÖRA POJKAR TILL MÄN”

– En diskursiv studie om jämställdhetsarbetet i Försvarsmakten med fokus på kvinnor i det militära

Examensrapport inlämnad av Rebecca Beroun till Högskolan i Skövde,
för Magisterexamen (MSc) vid Institutionen för handel och företagande.

2019-05-20

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är mitt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan examen.

Signerat: Rebecca Beroun

Rebecca Beroun

Förord

Först och främst önskas ett stort tack tillägnas Stefan Tengblad som bistått med kunskap, feedback samt goda råd under hela processen för uppsatsarbetet. Ett tack önskas även tillskrivas Christer Thörnqvist som har intresserat sig för studiens val av metod och varit behjälplig med god feedback.

Dessutom riktas även tacksamhet till Karin Emanuelsson och Jennikka Päivinen som studiens empiriska material, i form av intervjuer, insamlades gemensamt med. Utan er hade omfånget av empiri inte varit möjlig för mig.

Sist men inte minst önskas ett stort tack riktas till Trängregementet och respondenterna, i synnerlighet, som deltagit i denna studie. Utan er medverkan hade uppsatsen inte varit möjlig att genomföra.

Slutligen tackas även samtliga nära och kära som varit ett betydande stöd genom arbetsprocess.

Skövde, 19 maj 2019

Rebecca Beroun

Sammanfattning

Bakgrund och problem: Sedan lång tid tillbaka har det ansetts att lumpen är något av det manligaste som kan göras, för det är då ”pojkar blir till män”, och det har funnits en föreställning om att kvinnor inte hör hemma i den militära sfären. Detta med anledning att kvinnor setts som fysiskt svagare och i behov av skydd från män, vilket har medfört ett hinder för kvinnor att positionera sig i det militära. Försvarsmakten är ett av Sveriges sista manliga yrkesmonopol som avsattes först år 1989 och det har ställts många krav på kvinnor för att de skall kunna etablera sig i myndigheten. Historiskt upplevdes Försvarsmakten ha en ”grisig” jargong, kvinnor ansåg sig bli illa behandlade av befäl och sexism var något som tycktes ”sitta i väggarna”. Sverige är ett av de länder i världen som har högst andel kvinnor i arbetslivet. Trots detta har Sverige en av de mest könssegregerade arbetsmarknader i världen. Försvarsmakten arbetar idag med jämställdhet i form av handlingsplaner för jämställdhetsintegrering och mål för att uppnå en jämnare könsfördelning men det är endast 17 procent av de anställda som är kvinnor, vilket gör Försvarsmakten till en av Sveriges mest könssegregerade arbetsplatser.

Syfte och metod: Syftet med föreliggande studie var att medvetandegöra samt öka förståelsen för hur socialt konstruerade könsnormer upplevs påverkar kvinnors möjligheter att arbeta i, utveckla sin karriär och stanna kvar i mansdominerade organisationer, i detta fall Försvarsmakten. Nio semistrukturerade djupintervjuer genomfördes på Trängregementet där respondenterna bestod av både kvinnor och män som är officerare. Utöver intervjuerna har även flertalet olika dokument granskats som primärt underlag för den diskursanalys som utfördes i studien samt att dokumentationen och empirin verkade som supplement till varandra. De diskursanalytiska metoderna som använts var delar av diskurspsykologi och Bacchias WPR-ansats. Intervjuerna och de granskade dokumenten utgör även studiens triangulering i syfte att erhålla ett bredare perspektiv och därmed gavs möjligheten till en djupare, mer träffsäker och fullständig bild av Försvarsmaktens jämställdhetsarbete.

Resultat och slutsatser: Utifrån den diskursanalys som gjordes gick det att finna att Försvarsmakten ser på individen som problemet snarare än att det är organisationen som behöver åtgärdas samt att det även är individen som skall utgöra eller skapa lösningen. Kvinnor har formellt sett goda möjligheter till att göra karriär i Försvarsmakten. Karriärutveckling upplevs däremot som allt för snabb så att relevanta kunskaper och

erfarenheter inte erhålls i den mån som upplevs behövas. Kvinnor har dessutom utmaningar med sin identitetsutveckling där de slits mellan att inte vara för ”kvinnliga” men inte heller för ”manliga”. Därmed upplever kvinnor att de inte når upp till de förväntningar som sätts på dem eller så väljer de att anta en mer ”maskulin” form för att försöka anpassa sig till normen. Stereotyper och jargong påverkar således kvinnor ur en negativ aspekt i deras arbete.

Nyckelord: Jämställdhet, jämställdhetsintegrering, könssegregering, kvinnor i det militära, kvinnor i Försvarsmakten, stereotyper, jargong, Försvarsmakten

Abstract

Background and problem: For a long time, it has been considered that the military service is one of the manliest things that can be done, because that is when "boys become men", and there has been a notion that women do not belong in the military sphere. This is because women were physically weaker and in need of protection from men, which has led to a barrier for women from positioning themselves in the military. The Swedish armed forces are one of Sweden's last male occupational monopolies and was first set aside 1989 and many demands have been made for women to be able to establish themselves in the authority. Historically, the armed forces were perceived to have a "grubby" jargon, women felt they were badly treated by command and sexism was something that seemed to be deeply rooted. Sweden is one of the countries in the world with the highest proportion of women in working life. Despite this, Sweden has one of the most gender-based segregation of the labor market in the world. The Swedish armed forces are currently working on gender equality in the form of action plans for gender mainstreaming and targets for achieving a more balanced gender balance. But only 17 percent of their employees are women, which makes the armed forces one of Sweden's most gender segregated workplaces.

Purpose and method: The purpose of this study was to raise awareness and increase understanding of how socially constructed gender norms are perceived affecting women's opportunities to work, develop their careers and remain in male-dominated organizations, in this case the Swedish armed forces. Nine semi-structured in-depth interviews were conducted at Trängregementet where the respondents consisted of both women and men who are officers. In addition to the interviews, several different documents have been examined as the primary basis for the discourse analysis that was carried out in the study. The reviewed documentation and the interviews also appeared as a supplement to each other. The discourse analytical methods used were parts of discourse psychology and Bacchias WPR approach. The interviews and the reviewed documents also form the triangulation of the study in order to obtain a broader perspective and thus the possibility of a deeper, more accurate and complete picture of the armed forces gender equality work.

Results and conclusions: Based on the discourse analysis that was done, it was to be found that the armed forces see the individual as the problem rather than that the organization needs to be addressed. The individual should also form or create the solution. Women have

formally good opportunities to make careers in the armed forces. Career development, however, is perceived as too fast so that relevant knowledge and experiences are not obtained to the extent that is felt needed. In addition, women have challenges with their identity development where they are torn between not being too "feminine" but also not to "masculine". Therefore, they feel absence of achieving the expectations that are put on them or they choose to adopt a more "masculine" forms to adapt to the norm. Stereotypes and jargon thus affect women from a negative aspect of their work.

Keywords: Gender equality, gender mainstreaming, gender segregation, women in the military, women in the armed forces, stereotypes, jargon, Swedish armed forces

Innehållsförteckning

1 Inledning 1

1.1 Problembakgrund 1

1.2 Problemdiskussion 3

1.3 Problemformulering 6

1.4 Syfte och frågeställning 6

1.5 Avgränsning 7

2 Teoretisk referensram 9

2.1 Begrepp, definitioner och tidigare forskning 9

2.1.1 Jämställdhet 9

2.1.2 Könssegregering 10

2.1.3 Jämställdhetsintegrering 11

2.1.4 Segregation och jämställdhet i det militära 12

2.1.5 Skillnader på män och kvinnor i det militära 13

2.1.6 Kvinnors identitetsutveckling 15

2.1.7 Karriär, karriärutveckling och karriärhinder 16

2.2 Teoretiska perspektiv 18

2.2.1 Nyinstitutionellt perspektiv på militära organisationer 19

2.2.2 Social konstruktionism, social ordning och sociala ramverk i det militära 22

3 Metod 25

3.1 Vetenskapligt synsätt 25

3.2 Metodansats 26

3.3 Diskursanalys 27

3.3.1 Diskurspsykologi och WPR-ansatsen som analysmetod 28

3.4 Triangulering 30

3.5 Materialinsamling och urval 31

3.5.1 Litteraturöversikt 32

3.5.2 Kvalitativ text- och dokumentationsanalys 34

3.5.3 Semistrukturerade djupintervjuer 35

3.5.4 Bearbetning av material 39

3.6 Studiens trovärdighet 41

3.6.1 Tillförlitlighet 41

3.6.2 Överförbarhet 42

3.6.1 Pålitlighet 42

3.6.2 Konfirmering 43

3.7 Etiska överväganden 43

3.8 Metodkritik 44

3.9 Studiens setting - Trängregementet 45

4 Empiriskt resultat 46

4.1 Studiens kontext 46

4.1.1 Försvarsmakten uppgift och den militära professionens värdegrund 46

4.2 Segregation och jämställdhet 48

4.3 Skillnader på män och kvinnor i Försvarsmakten 55

4.4 Kvinnors identitetsutveckling och diskriminering 59

4.5 Karriär, karriärutveckling och karriärhinder 61

5 Analys och diskussion 64

5.1 Fråga 1 - Vilka effekter har Försvarsmaktens jämställdhetsintegrering fått? 64

5.2 Fråga 2 - Vilka möjligheter upplevs kvinnor ha vad gäller karriärutveckling i det militära? 69

5.3 Fråga 3 - På vilket sätt upplevs könsstereotyper och jargong påverka kvinnors arbete i Försvarsmakten? 72

6 Slutsats 75

6.1 Fråga 1 - Vilka effekter har Försvarsmaktens jämställdhetsintegrering fått? 75

6.2 Fråga 2 - Vilka möjligheter upplevs kvinnor ha vad gäller karriärutveckling i det militära? 76

6.3 Fråga 3 - På vilket sätt upplevs könsstereotyper och jargong påverka kvinnors arbete i Försvarsmakten? 76

6.4 Studiens samhälleliga och etiska bidrag 77

6.5 Praktiska implikationer 77

6.6 Förslag till framtida forskning 78

7 Källhänvisning 79

8 Bilagor 88

8.1 Bilaga 1 – Intervjuguide 88

Tabellförteckning

Tabell 1: Studiens respondenter 38

Figurförteckning

Figur 1: Andelen kvinnor och män i Försvarsmaktens olika anställningskategorier 4

Figur 2: Studiens deduktiva forskningsprocess 27

Figur 3: Studiens genomförande 31

Figur 4: Litteratursökningsprocessen 33

1 Inledning

I detta kapitel presenteras först bakgrunden till studiens problematisering som följs av en problemdiskussion, vilken mynnar ut i studiens problemformulering, syfte och frågeställningar. Avslutningsvis presenteras studiens avgränsning för ytterligare inramning av studieområdet.

1.1 Problembakgrund

Något som sedan lång tid tillbaka har ansetts vara något av det mest manlig att göra är lumpen[1], för det är då ”pojkar blir till män”, och det har funnits en föreställning om att kvinnor inte hör hemma i den militära sfären. Detta då det ansetts att kvinnor är fysiskt svagare och behov av skydd från män vilket har hindrat kvinnor från att positionera sig inom det militära (Försvarsmakten, 2016).

År 1904 bildades *Akademiskt bildade kvinnors förening* för att högskoleutbildade kvinnor skulle kunna ha samma möjlighet att söka statliga tjänster som män hade (NE, 2019a) vilket, efter långvariga påtryckningar, ledde till en reform och skapandet av behörighetslagen. År 1923 beslutades lagen i riksdagen och år 1925 trädde den i kraft. Behörighetslagen stadgade att kvinnor skulle vara likställda med män vad gäller behörighet att inneha ämbete, det vill säga statstjänst eller annat allmänt uppdrag. Vissa undantag gjordes däremot för tjänster som då styrdes mer av det manliga yrkesmonopolet såsom, präst, polisväsendet och försvaret (Jämställ.nu, 2018; NE, 2019b). År 1949 infördes bestämmelserna i regeringsformen och enligt 1974 års regeringsreform skall det allmänna, det vill säga det statliga, garantera och ge både män och kvinnor lika rättigheter (NE, 2019b). Dock lyckades inte ens den aktiva jämställdhetspolitiken från 1970-talet och framåt ändra på det manliga yrkesmonopolet inom det militära.

År 1980 tilläts de första kvinnorna att genomföra värnplikt i Sverige (Försvarsmakten, 2016) men det manliga yrkesmonopolet inom Försvarsmakten avsattes inte förens år 1989 när

[1] Vardagligt språkbruk för värnplikt

regeringen beslutade att även kvinnor skall få samma formella rättigheter likt männen och tillträde till samtliga militära befattningar samt bli avlönade för sitt arbete. Innan detta diskuterades jämställdhet i termer av kvinnors rättigheter men inte kvinnors skyldigheter, såsom värnplikt och skyldigheter mot sin nation. Detta förutsattes vara något endast för männen. Värnpliktslagen var utformad på så sätt att den gjorde könsskillnader mellan olika medborgare vad gäller att tjäna sin nation. Dessutom hindrade värnpliktslagen kvinnor från att anskaffa sig den utbildning som behövdes för att kunna utföra en viss typ av militära åligganden (Sundevall, 2011). Det torde på grund av detta betyda att det inte funnits några kvinnor som arbetat i försvaret innan det manliga yrkesmonopolet raserades år 1989 men så är inte fallet. Kvinnor har nämligen under fler hundra år bedrivit olika form av arbete inom det militära såsom sjukvårdare, mekaniker, kockar och sömmerskor. De har alltså bedrivit arbete i försvaret långt innan militäryrkena öppnades upp för dem. Däremot fanns det föreskrivna villkor för kvinnornas närvaro och deras arbete har i hög grad varit organiserat utifrån föreställningar om kvinnors och mäns olika egenskaper och nationsuppgifter (Försvarsmakten, 2016; Jämställ.nu, 2018; Sundevall, 2011). Dock kom Sverige att bli det första landet i världen som öppnade upp alla militära befattningar, inklusive de stridande, för kvinnor (Försvarsmakten, 2016).

Kvinnor har funnits inom Försvarsmakten i många hundra år men de började, med poängtering på började, först jämställas med männen inom det militära för drygt 40 år sedan när de första kvinnorna fick göra värnplikt. Det kravställdes då på att kvinnorna som gjorde värnplikt var tvungna att utbilda sig till officerare. Hela 60 procent hoppade däremot av utbildningen på grund av att de upplevde en rådande ”grisig[2]” jargong, att de blev illa behandlade av befäl och att sexism var något som ”satt i väggarna[3]”. Detta gjorde att Försvarsmakten långsamt började arbeta mer förebyggande med integreringen av kvinnor inom det militära (Försvarsmakten, 2016). Kravet om att kvinnor var tvungna att utbilda sig till officerare avskaffades år 1994 och idag har Försvarsmakten gått från ett vilande värnpliktssystem, där både män och kvinnor kunde söka frivilligt, till en återinförd

[2] Smutsig, oanständig, snuskig, osmaklig, föraktlig
[3] Förhållanden som är svåra att förändra

totalförsvarsplikt där både kvinnor och män kallas in för mönstring, för att sedan, på lika villkor, kunna bli anställda på visstid (Försvarsmakten, 2016; u.å.a; u.å.b).

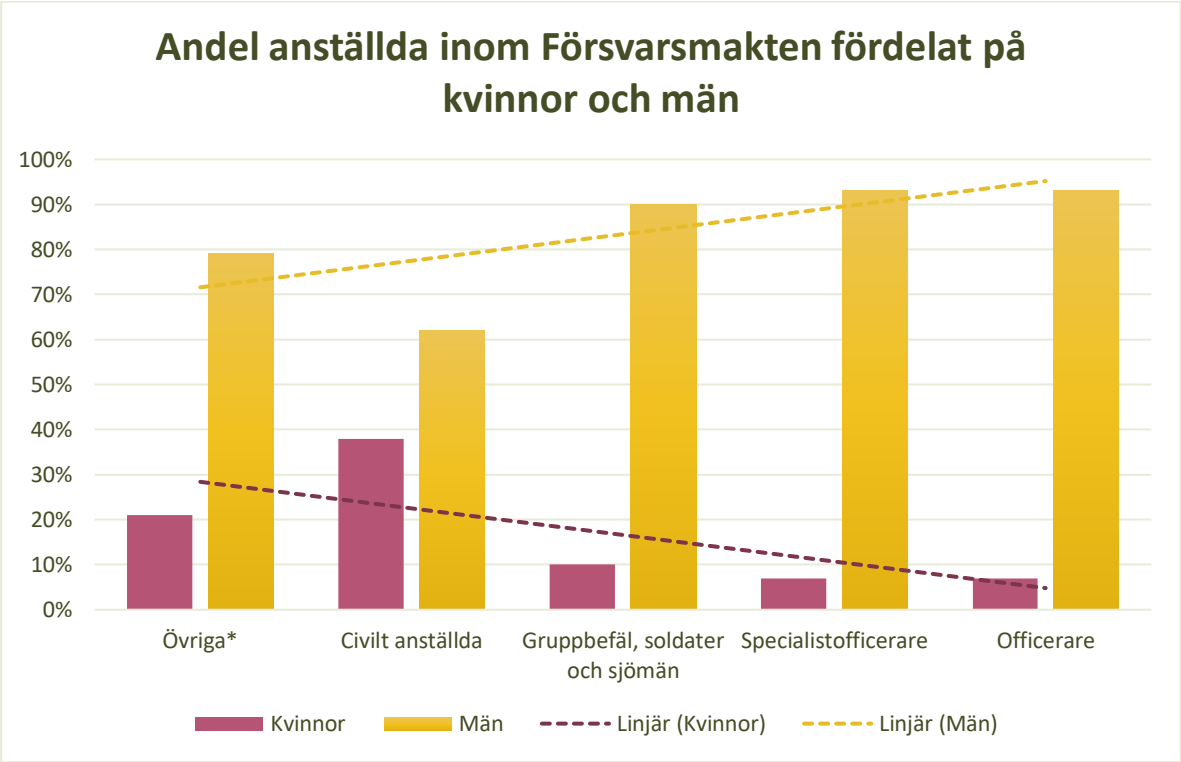
1.2 Problemdiskussion

Sverige är ett av de länder i världen som har högst andel kvinnor i arbetslivet (JämO, 2019). År 2017 var det relativa arbetskraftstalet inom åldersspannet 20-64 år 84,5 procent för kvinnor i jämförelse med männen som var 89,4 procent (SCB, 2018). Trots detta har Sverige en av de mest könssegregerade arbetsmarknader i världen. Detta torde bero på den höga kvinnliga förvärvsfrekvensen i Sverige. Ju högre andel kvinnor som arbetar desto mer könssegregerad är arbetsmarknaden. Exempelvis så har omsorgsarbetet i de nordiska länderna varit avlönat arbeta under längre tid medan det i många länder i Syd- och Mellaneuropa har utförts i hemmet och varit oavlönat arbete (JämO, 2019; Löfström, 2005). Antalet kvinnor på den svenska arbetsmarknaden är numera ungefär lika stort som antalet män men de har valt olika yrkesinriktningar, vilket har resulterat i en könssegregerad arbetsmarknad. En framställning av yrken, sektorer, branscher och näringar såsom "typiskt kvinnliga" eller "typiskt manliga" överensstämmer väl med verkligheten enligt Regeringens kommittédirektiv (2003:18), *Utredning om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden*. Kvinnor återfinns främst inom vård och omsorg samt inom serviceyrken, medan män är i majoritet inom tekniska och manuella yrken (SOU 2015:86). Kvinnor har dessutom en högre svarsfrekvens vid arbetssökande i kvinnodominerade yrken och företag samt när rekryteraren är en kvinna, vilket kan bidra till att könsuppdelningen på arbetsmarknaden bevaras (Carlsson & Eriksson, 2017). Även om det idag inte råder några, eller väldigt få, formella hinder för kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden är skillnaderna ändå fortfarande stora vad gäller kvinnors och mäns yrken och arbetsvillkor, såsom löner, arbetsvillkor, hälsa och möjlighet till att göra karriär samt nå toppositioner (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag, 2018).

Idag arbetar Försvarsmakten med såväl jämställdhet som jämlikhet i form av handlingsplaner för jämställdhetsintegrering och mål för att uppnå en jämnare könsfördelning (Försvarsmakten, u.å.c). Men det är endast 17 procent av Försvarsmaktens nästan 20 000 anställda som är kvinnor och största delen av kvinnorna är civilt anställda, vilket uppgår till 38 procent anställda kvinnor (Försvarsmakten, 2017a; u.å.a.) och det gör att Försvarsmakten

är en av Sveriges mest könssegregerade arbetsplats (SCB, 2019). Myndigheten beskriver själv att det är svårare att rekrytera och behålla kvinnor än män (Försvarsmakten, 2017a).

Försvarsmaktens årsredovisning visar även att procenten kvinnor som arbetar inom det militära minskar ju högre upp i tjänstgöringsgrad de befinner sig (Försvarsmakten, 2017a). Andelen kvinnor respektive män visas i figur 1.



Figur 1: Andelen kvinnor och män i Försvarsmaktens olika anställningskategorier samt trendlinjer som visar minskning (kvinnor) respektive ökning (män) ju högre befattning. Befattningssamlingen officerare innefattar de högsta tjänstgöringsgraderna (Försvarsmakten, u.å.d).

** Under begreppet Övriga återfinns tjänstlediga, tillsynsmän, utlandsstationerade, elever, rehabilitering m.m. Som tjänstlediga räknas även yrkesofficer som tjänstgör vid annan myndighet (YAM) (Försvarsmakten, 2017a).*

Försvarsmakten beskriver att den kvantitativa ökningen av antal anställda kvinnor går långsamt och har planat ut. En förklaring till den stora proportionen av män som är anställda är att myndigheten har ett arv från värnpliktstiden där det militära yrket attraherat män över tid vilka har kommit i kontakt med Försvarsmakten på grund av plikten (FM2015-15593:1).

Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) menar att kvinnor möter andra barriärer för sina karriärer än män inom det militära och därmed bör karriärvägarna inom Försvarsmakten kartläggas, tydliggöras och ses över ur ett jämställdhetsperspektiv. Övervägning av möjligheter till horisontella rörelser bör göras, det vill säga möjlighet att byta inriktning eller specialisering, samt att befattningskrav bör utvärderas ur ett genusperspektiv (FOI, 2019).

Att Försvarsmakten är en av Sveriges största arbetsgivare, arbetsplats och en myndighet ställer både krav, förväntningar och skyldigheter till samhället i stort (FM2015-1597:7). Försvarsmakten måste kunna ta hänsyn till de förväntningar som samhället och olika organisationer har på dem och ständigt utveckla sina professionella värden så att de förblir förenliga med samhällets värderingar. ”Vårt uppträdande och våra handlingar påverkar förtroendet för Försvarsmakten och ytterst Sverige.” (FM2015-1597:7, s. 20). Dessutom står mydigheten för en utmaning vad gäller personalförsöjningen med stora pensionsavgångar samtidigt som organisationen har höga krav på en snabb ökad tillväxt de närmaste åren med cirka 8000 anställda som saknas fram till år 2020 (Försvarsmakten, 2017a; Ledel, 2015, 21 dec).

Organisationer påverkas av sin omgivning i vad de utgör sig för att vara och hur de agerar och måste därmed följa det som tas för givet av omgivningen för att bibehålla sin legitimitet gentemot denna. Enligt institutionell teori väljer organisationer att följa, formella som informella, regler snarare än att välja rationella sätt att handla på för att anpassa sig till omgivningens normer. Formella strukturer, såsom policys eller handlingsplaner, verkar som legitimitetskapande snarare än effektiva arbetssätt då de oftast verkar på papper och inte i praktiken (Eriksson-Zetterquist, 2009; Meyer & Rowan, 1977). Problematiken lyfts mot Försvarsmaktens tillvägagångssätt av jämställdhetsintegrering då de faktiskt inte är mer jämställt trots insatser och handlingsplaner.

Något som ytterligare kan ses som problematiskt är den uppfattade könsnorm som råder vad gäller militära yrken. Ivarsson (2013) menar att en stark och beständig [arke] typisk bild och norm av kvinnor och män är att män är krigare som beskyddar medan kvinnor är fredliga och de som skall beskyddas. En konsekvens av detta synsätt är att historiskt sett har säkerhetspolitiska frågor så som krig och väpnade konflikter associerats med män och att kvinnor inte ansetts förstå, vara kapabel till eller vilja behandla sådana frågor. Definitionen av

säkerhet, krig och fred har gjorts av män ur ett androcentriskt[4] perspektiv, med det klassiska synsättet om att krig handlar om män som krigare vid fronten och kvinnorna som sköter hemmen. Med andra ord råder en föreställning om att det är männens uppgift att kriga och kvinnorna, samt barn, är de som faller offer för krigsföringen (Ivarsson, 2013). Trots att det inte alltid går att urskilja vilket kön en soldat i uniform har så talar officerare oftast om och till soldater i maskulin form. Officerarnas sätt att kommunicera bidrar till att marginalisera kvinnorna vilket leder till att kvinnor upplever sig osynliga. Denna form av osynliggörande av kvinnor bidrar i sin tur till att stärka den maskulina bilden av försvaret (Persson, 2010).

1.3 Problemformulering

Utifrån ovanstående bakgrund och problemdiskussion, med utgångspunkt i kvinnors möjlighet till karriär i Försvarsmakten, formuleras problemet:

Hur skulle den socialt konstruerade könsnormen kunna föreligga som orsak till att kvinnor inte söker sig till och etablerar sig i androcentriska organisationer, i den utsträckning som önskas, för att ökad jämställdhet på arbetsmarknaden skall kunna uppnås?

1.4 Syfte och frågeställning

Studien syftar till att medvetandegöra samt öka förståelsen för hur socialt konstruerade könsnormer upplevs påverka kvinnors möjligheter att arbeta i, utveckla sin karriär och stanna kvar inom en androcentrisk hierarkisk organisation, i detta fall Försvarsmakten. Målsättningen är att genom medvetandegörandet och förståelsen, för vilka effekter jämställdhetsarbetet har fått i Försvarsmakten, vilka könsskillnader som råder samt hur upplevelsen av kvinnors möjlighet att utveckla sin karriär är, kan dessa tas i beaktning när könssegregerade organisationer arbetar med jämställdhet. Dessutom kan mansdominerade organisationer bli medvetna om och få ökad förståelse för hur de kan arbeta med att utveckla strategier för att behålla kvinnor inom organisationen.

[4] Manscentrerat

För att möjliggöra besvarandet av studiens syfte och problemformulering har följande frågeställningar formulerats:

1. *Vilka effekter har Försvarsmaktens jämställdhetsintegrering fått?*
2. *Vilka möjligheter upplevs kvinnor ha vad gäller karriärutveckling i det militära?*
3. *På vilket sätt upplevs könsstereotyper och jargong påverka kvinnors arbete i det militära?*

1.5 Avgränsning

Studiens empiriska material har avgränsats till det militära i en svensk kontext och därmed studeras endast myndigheten Försvarsmakten. Studiens empiriska material är avgränsat till armén medan det vid användning av tidigare forskning inte tagits hänsyn till vilken gren inom det militära som resultaten baseras på. Detta då det anses att upplevelser av jämställdhet och karriär inte har större betydelse för vilken försvarsgren som tidigare forskning gjorts kring utan det är upplevelser i den militära kontexten som är av intresse. Studiens empiri i form av dokumentationsanalys har utgått från Försvarsmakten som helhet medan intervjuerna endast har utförts på ett svenskt regemente inom Försvarsmakten, vilket är Trängregementet i Skövde, vilka har analyserats i jämförelse med tidigare studier som behandlar den militära kontexten i stort. Dessutom har avgränsning gjorts till den militära befattningen officer. ”Officerens primära uppdrag och grundläggande förpliktelse är att leda militära operationer och besluta om när och till vilken grad militärt våldsanvändande ska tillhandahållas för att lösa uppgiften.” (FM2015-1597:7, s. 25). Därmed har varken civila, soldater, rekryter eller värnpliktiga[5] deltagit i intervjuerna. Däremot kommer alla anställningskategorier kunna beröras vad gäller respondenternas upplevelser i ämnet kvinnor i Försvarsmakten. Det kommer inte heller ges någon djupare förklaring till olika anställningsgrader då det inte anses

[5] Med rekryter avses dem som frivilligt sökt sig till grundutbildningen medan värnpliktiga avser dem som obligatoriskt kallas in. I studien görs ingen skillnad på dessa utan begreppen används synonymt.

vara av relevans när det är upplevelser som önskas återspeglas och analyseras snarare än hierarkiska strukturer i form av Försvarsmaktens gradsystem.

2 Teoretisk referensram

Referensramen innefattar relevanta begrepp och teman utifrån tidigare studier för att redogöra för forskningens nuläge. Kapitlet avslutats med de teoretiska perspektiven nyinstitutionell teori och social konstruktionism kopplat till det militära. I analysen av studiens empiri kommer teorierna tillsammans med den tidigare forskningen kring kvinnors karriärsutveckling och stereotypisering att diskuteras. Detta för att ge en större inblick i hur det upplevs i praktiken och ge tyngd till studiens analys, diskussion och slutsats.

2.1 Begrepp, definitioner och tidigare forskning

Avsikten med de valda begreppen jämställdhet, könssegregering och jämställdhetsintegrering är att ge läsaren en djupare förståelse för de begrepp som frekvent används i studien. Den tidigare forskningen avser redogöra för forskningens nuläge och har sammanfattats i form av tematisering för att ge en lättöverskådlig blick av studiens utgångspunkter.

2.1.1 Jämställdhet

Med jämställdhet avses jämlikhet mellan kvinnor och män vilka ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Detta omfattar bland annat frågor som makt, inflytande, ekonomi, hälsa, utbildning, arbete och fysisk integritet (Regeringskansliet, u.å.).

Jämställdhet kan ses ur både en *kvantitativ* och en *kvalitativ* aspekt. Med *kvantitativ jämställdhet* avses jämn fördelning mellan kvinnor och män inom samtliga samhällets områden, såsom utbildning, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner. Är det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad och är det mer än 60 procent män i en grupp så är den mansdominerad. Med *kvalitativ jämställdhet* avses att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tillvaratas och får berika och påverka utvecklingen inom samhället samtliga områden (SCB, 2018).

2.1.2 Könssegregering

Med begreppet könssegresering avses hur kvinnor och män hålls isär på exempelvis arbetsmarknaden och inom enskilda organisationer. Detta genom mer eller mindre medvetna prioriteringar av könen till vissa typer av yrken, positioner och arbetsuppgifter (Wahl et al., 2018).

Historiskt uppstod könssegregering till följd av att kvinnor var helt utestängda från, eller endast hade delvist tillträde till, arbetsmarknaden och brukar benämnas som den primära eller ursprungliga segregeringen. Detta då segregeringen grundade sig på en strikt åtskillnad mellan kvinnors och mäns arbetsuppgifter och rumsligt eller fysiskt särhållande av könen ansågs då viktigt. Dessa förhållanden är däremot inte något som speglas på dagens arbetsmarknad, åtminstone inte på den svenska arbetsmarknaden. Däremot kvarstår könssegregeringen på arbetsmarknaden innehållande flera andra dimensioner, vilka brukar beskrivas utifrån *horisontell-, vertikal-* och *intern könssegregering* (SOU 2004:43; Wahl et al., 2018).

Den vanligaste existerande formen av könssegregering, vilken oftast avses när fenomenet diskuteras i allmänhet, är den *horisontella könssegregeringen* som beskriver hur kvinnor och män arbetar i olika sektorer, branscher och organisationer eller har olika yrken, arbetsgivare och finns vid olika arbetsplatser. Kvinnor och män väljer, erbjuds och bedriver yrken som leder till att de hamnar i vissa specifika yrkeskategorier och näringsgrenar, vilket leder att kvinnor i hög grad arbetar tillsammans med kvinnor och män tillsammans med män. Detta skapar i sin tur klassificeringen kvinno- respektive mansdominerade yrken där exempelvis vård och omsorg är en mycket kvinnodominerad bransch (SOU 2004:43; Wahl et al., 2018).

Den *vertikal könssegregering* beskriver hur kvinnor och män på ett systematiskt sätt inte når lika långt i sina respektive karriärer och hur kvinnors och mäns yrken och arbetsuppgifter placeras i organisationens hierarki. Kvinnor positioneras oftast på lägre och mellannivåer i organisationer och män på mellan eller toppnivå, vilket visar på att kvinnor sällan avancerar inom yrket på samma sätt som männen. Detta är något som gäller generellt för de flesta yrken och branscher. Kvinnors låga representation på de högre positionerna har under senare tid väckt stort intresse och blivit föremål för stor uppmärksamhet. Svensk statistik visar även att

det är flest män som verkar som chefer och ju högre upp i hierarkin, desto fler män (SCB, 2016; SOU 2004:43; Wahl et al., 2018).

Den *interna könssegregering* handlar om att kvinnor och män med samma yrke, ibland även samma arbetsplats och arbetsgivare, tilldelas olika arbetsuppgifter eller har valt skilda specialiseringar och inriktning i sitt arbete vilket leder till att deras yrkesutövning åtskiljs. Eftersom flera av specialiseringarna eller arbetsuppgifterna förefaller ”typiska” för ett visst kön kan ett till synes könsintegrerat yrke, i den meningen att det råder en jämn fördelning av kvinnor och män, ändå vara kraftigt könssegregerat. Kvinnor och män inom samma befattning kan med andra ord arbeta inom samma områden men med olika arbetsuppgifter. Detta kan i sin tur leda till att statistik blir missvisande för olika befattningsnivåer (SOU 2004:43; Wahl et al., 2018).

Vad gäller den statistiska definitionen av segregering varierar även denna. Den vanligaste klassificeringen är dock att yrken eller arbetsområden som har mer än 60 procent kvinnor eller män benämns som könssegregerade. De yrken eller arbetsområden som det finns mellan 40 och 60 procent av antingen kvinnor eller män räknas som könsintegrerade (SOU 2004:43; Wahl et al., 2018).

2.1.3 Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är sedan många år en etablerad strategi inom politik och offentlig verksamhet i Sverige såväl som internationellt (Wahl et al., 2018).

Med jämställdhetsintegrering avses att jämställdhetsperspektivet måste läggas på samtliga samhällets områden för att ett jämställt samhälle skall vara möjligt att uppnå. För strategin jämställdhetsintegrering gäller att analyser av kvinnors respektive mäns samt flickors och pojkars situation och villkor ingår i beslutsunderlag och att konsekvenser av förslag till beslut ska analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Att jämställdhet skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas är insikten som jämställdhetsintegrering utgår från, vilket leder till att jämställdhetsperspektivet måste integreras i alla beslutsprocesser av samtliga som normalt sett deltar i beslutsfattandet (SCB, 2016). Jämställdhetsperspektiv skall alltså genomsyra all offentlig verksamhet och ingå som en naturlig del i verksamheten (NE, 2019c).

I Statens Offentliga Utredning (SOU 2014:81), *Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden*, beskrivs att metoder som användes år 2013, i förändringsarbetet med jämställdhet, i stort sett såg ut på samma vis som framkommit i utredningarna både tio och tjugo år tidigare. Dessa metoder var utbildning, mentorprogram, nätverk, rekrytering, coachning, projekt samt att arbeta med eller via företagsledningen. Men det råder en mer utvecklad syn på hur dessa metoder används med fokus på att koppla förändringsinitiativen till företagens verksamhet, affärsutveckling och ledarskap. Dessutom beskrivs modeller för hur processen ser ut, för en viss vald metod, på ett tydligare sätt och att aktörerna arbetar utifrån egna modeller där processen ofta innehåller flera steg såsom kartläggning, probleminventering, målsättning och initiativ till förändring. Men det framkommer dock att många av aktörerna har en dålig överblick över hur förändringsarbetet generellt ser ut. Flera av dem som deltog i utredningen menar att de inte vet vad som pågår gällande jämställdhetsarbetet, och inte heller i vilken omfattning. Det rådde dessutom en osäkerhet gällande effekten av jämställdhetsintegrering i näringslivet. Uppfattningarna är skilda vad gäller huruvida jämställdhetsintegrering som strategi har medverkat till en högre grad av reformens aktivitet eller om det har medverkat till att förändringsarbetet har minskat alternativt förflyttats till andra områden (SOU 2014:81).

2.1.4 Segregation och jämställdhet i det militära

FN har genom säkerhetsrådet satt krav på att kvinnor ska integreras mer i det militära med målsättningen om jämställt mellan män och kvinnor (Ivarsson, 2013; Persson, 2010). Persson (2010) poängterar dock att det nödvändigtvis inte leder till ökad jämställdhet i det militära bara för att kvinnor integreras i allt större utsträckning.

Män och kvinnor segregeras i organisationers hierarki, mandat och beslutsprocesser samt i rum såväl som uppgifts- och resursmässiga sammanhang (Schröder, 2017). Enligt Schröder innebär detta i praktiken att exempelvis kvinnor och män av tradition har olika typer arbetsuppgifter, att vissa tjänster är könsmärkta och att män och kvinnor förflyttar sig längs olika karriärvägar. De tjänster som är könsmärkta till fördel för män ses traditionellt som mer betydelsefulla och leder ofta till högre positioner, tillgång till mer resurser och mer makt (Schröder, 2017). På högsta ledningsnivå råder ett tydligt och synbart engagemang vad gäller

ökad jämställdhet men jämställdhetsarbetet och Försvarsmaktens värdegrund ifrågasätts av de anställda då de upplevs få olika budskap från cheferna på förbanden menar Schröder (2017).

Det råder däremot en okunskap om brister i jämställdheten, om organisationens könsneutralitet samt att lika förutsättningar skall gälla för alla inom organisationen, på flera nivåer såsom ute på förbanden, bland yngre officerare och GSS[6]. Detta leder i sin tur till en tystnadskultur och transparens saknas för denna problematik (Schröder, 2017). Schröders (2017) studie påvisar därmed att fokus bör ligga på att rikta utbildningsinsatser kring ämnet till chefer på förbanden för att de i sin tur skall kunna informera de med lägre grad på ett proaktivt, verksamhetsnära och tydligt samt konkret sätt gällande organisationens förväntade värderingar och hur kollegor bör behandlas.

2.1.5 Skillnader på män och kvinnor i det militära

Det finns fortfarande ett tomrum i litteraturen och den socio-politiska dialogen relaterat till det obegränsade och opartiska införandet av kvinnor i militären trots årtionden av debatt kring ämnet menar Brownson (2014). Skillnader i exempelvis fysiologin kräver att kvinnor ständigt måste bevisar att de är legitima och bidragande medlemmar av samhället. En kvinnas biologiska sexualitet, fysiska kondition och den socialt konstruerade kvinnligheten skuldbelägger yrkes- och organisatoriska förutsättningar när de uppfattas som skadliga för hennes förmåga att utföra sina uppgifter som soldat och att leda soldater (Brownson, 2014).

Brownson (2014) intervjuade 67 kvinnor, både officerare och icke-officerare, verksamma i den amerikanska marinkåren. I studien beskrivs bland annat hur vissa anser att kvinnors fysiologi inte alltid passar för alla stridspositioner och gör att kvinnor väljer att undvika dessa positioner medan andra kvinnor inte alls förstår varför de inte skulle kunna besitta sådana positioner. När det gäller fysiska egenskaper finner många marinanställda kvinnor det svårt att säkra sin status som ledare.

Kvinnors anslutning till försvaret har ökat genom åren men det förnekar inte på något sätt dess institutionella och historiska betydelse. Tvärtom representerar en fullständig kvinnlig

[6] Gruppchef, soldat/sjöman

integration i det militära en djupgående omvandling, inte bara av de väpnade styrkorna, utan även könsrelationerna i större utsträckning. Följaktligen, för att bevara patriarkatet, har kvinnor blivit uteslutna från militären på outhärdliga sätt. De har exempelvis inte möjligheten att kvalificera sig komma in i den ”inre kretsen” då det anses att om kvinnors inträde till den ”väsentliga kärnan” i den militära världen skulle tillåtas skulle det skapa förvirring hos män och deras manliga identitet (King, 2015). Det anses även ofta att kvinnliga soldater i stridsroller hindrar det militära könssystemet och därmed skadar effektiviteten hos den maskulina krigsmaskinen (Sasson-Levy, 2003).

Kvinnor i tjänst är fortfarande mycket färre i antal än män och detta förvärras av en mansdominerad miljö där kvinnor ses som underordnade och måste visa sig kapabla. De verkar utan förebilder och anses mindre värda än män och får arbeta hårdare (Iverson, Seher, DiRamio, Jarvis & Anderson, 2016).

I exempelvis Israel, och nu även i Sverige, är värnplikten eller mönstringen obligatorisk för både män och kvinnor och kan ses som ett skapande av ett jämlikt deltagande i försvaret. Dock präglas militären fortfarande av en maskulin norm som förknippas med makt och auktoritet menar Sasson-Levy (2003). Faktum är att majoriteten av de kvinnliga soldaterna tjänstgör i traditionella "feminina" jobb, såsom sekreterare och administrativa roller. Andra militära roller som kvinnorna besitter är exempelvis- socialarbetare, sjuksköterskor eller lärare och återspeglar de yrken som förknippas som mer kvinnliga och baseras på uppfattningen av kvinnor som vårdande. Kvinnor inom militären har därmed en dubbel betydelse. Å ena sidan ges kvinnorna möjlighet att verka inom den offentliga sfären och bidra till landets säkerhet. Å andra sidan är militärens rigida könsfördelning av arbetskraft, tillsammans med sin patriotiska kultur, hierarkisk och essentiell perception av femininitet och maskulinitet ett hinder för kvinnor. Män *är* militären och kvinnor är *i* militären. För att bli en del av militären krävs på så vis att kvinnorna antar en mer maskulin identitet (Sasson-Levy, 2003).

De kvinnor inom marinkåren som intervjuades av Brownson (2014) hävdar att amerikanerna troligen ser stereotypa kvinnor i marinkåren som "tuffa", "självsäkra" och att de har en "fysisk passform", vilket är fallet för de kvinnor som är framgångsrika inom marinkåren. Den parallella verkligheten är dock annorlunda. De negativa stereotyperna om kvinnor inom militären och stigmat som är ärvt från tidigare generationer vad gäller kvinnligt respektive

manligt upplevs frustrerande. De negativa stereotyperna om kvinnor är problematiska och kvinnorna beskrivs socialt som ”favoriserade”, ”slöfockar” och ”gnälliga”. Sexuellt stereotypiseras kvinnor som ”bitch”, ”slampa” och ”flata”, vilket även bekräftas av tidigare forskning i ämnet menar Brownson (2014).

Även kommunikationen, inom det svenska försvaret, mellan samtliga medarbetare, oberoende grad, är problematisk för kvinnorna menar Persson (2010). Kvinnor förväntas kunna ta skämt av sexuell art och om kvinnliga egenskaper. Kvinnorna förväntas, i tystnad, acceptera den förnedrande jargongen som råder inom Försvarsmakten. Det är däremot av stor vikt att ta i beaktning att både kvinnor och män är viktiga i det militära då de på många plan kompletterar varandra till att bli en fungerande och framgångsrik helhet (Persson, 2010).

2.1.6 Kvinnors identitetsutveckling

Att vara en kvinna i en militärkultur där hypermaskulinitet är utbredd kan bidra till komplexitet i kvinnors identitetsutveckling (Iverson et al., 2016). Culver (2013) menar att könsidentiteten hos kvinnor i det militära, och efter deras tjänstgöring, kan förändras för att försöka överensstämma med den maskulina kulturen som råder i försvaret. Culver (2013) argumenterar vidare för att kvinnor i det militära känner ett behov av att "sätta på sig en mask" när de brottas med osäkerheten kring att vara både en "krigare", en identitet rotad i maskulinitet, och en "riktig kvinna". Herbert (1998) undersökte vad det betyder för kvinnor att vara en del av militärkulturen. Där fann hon att kvinnor strategiskt väljer att anpassa sig för att inte straffas genom att uppfattas som ”för feminina” eller ”för maskulina”.

Baserat på djupintervjuer argumenterar Sasson-Levy (2003) för att israeliska kvinnosoldater i "maskulin" roller formar sin könsidentitet i enlighet med den hegemoniska[7] maskuliniteten hos stridsoldaten genom tre interrelaterade metoder:

- Efterliknande av soldaternas kroppsliga och diskursiva metoder
- Avståndstagande från "traditionell kvinnlighet"

[7] Dominerande, ledande

- Trivialisering/bagatellisering av sexuella trakasserier

Dessa metoder betecknar både motstånd och överensstämmelse med militärens tudelade könsordning. Medan dessa transgenderföreställningar undergräver de hegemoniska normerna för maskulinitet och femininitet, samarbetar de också med de militära androcentriska normerna. Således, även om dessa kvinnosoldater individuellt överträffar könsgränserna, så är de internaliserade i den militära maskulina ideologin med dess värderingar, där kvinnorna lär sig att identifiera sig med patriarkalisk ordning av armén och staten. Detta visar på ett mönster av begränsad integration som bekräftar kvinnornas marginalisering och förbjuder dem att utveckla en kollektiv medvetenhet som skulle utmana den könsmässiga strukturen (Sasson-Levy, 2003). Schröder (2017) finner dessutom i sin studie att kvinnor tycks ha behov av att umgås med andra kvinnor även om de arbetar och fungerar på ett bra sätt i den androcentriska arbetsgrupp som de befinner sig i.

2.1.7 Karriär, karriärutveckling och karriärhinder

I många organisationer likställs karriär och karriärsutveckling med att klättra i befattningsstrukturer som ger status, resurser och belöningar (Ydén, 2008). Arthur, Khapova och Wilderom (2005) menar att karriär oftast definieras som utvecklingssekvensen av en individs arbetsupplevelser över tid, något som Arnold (2001) mer detaljerat beskriver som den sekvens av anställningsrelaterade positioner, roller, aktiviteter och erfarenheter som en individ upplever.

För många individer rymmer karriären en stor del av meningen med livets resa och därmed deras identitet (Hoekstra, 2011). Hoekstra (2011) beskriver karriärutveckling som den interaktiva utvecklingen av å ena sidan formandet av den interna karriäridentiteten och å andra sidan tillväxten av den externa karriärbetydelsen. Enligt Perrow (1986) regleras individers karriärmöjligheter via de dominerande föreställningarna som råder i en organisation, vilka reproduceras genom karriärer. Karriärsystem utgör en formell mekanism som förbinder individer, via yrken, till institutioner vilket gör att karriärsystemen kan bidra till en förståelse för organisationer (Ydén, 2008).

Ross-Smith och Kornberger (2004) menar att konceptet kring manlig rationalitet som stereotypiska för ledarskap går långt tillbaka i historien och är fortfarande normen inom ledarskap- organisationsforskning. Ross-Smith och Kornberger (2004) menar att det är den sociala kontexten och de sociala konstruktionerna kring könen som skapar hinder för kvinnors karriärutveckling.

Tengblad (1997) argumenterar för det faktum att kvinnor, historiskt sett, saknats på ledande befattningar likställs med att kvinnor inte lever upp kravställningarna och att de inte klarar åliggandet med att vara chef. Då kvinnor utifrån dessa antaganden förväntade sig att misslyckas gjorde att det faktiskt blev så i praktiken. En annan osynlig barriär som ofta tas upp i genusdiskussioner är metaforen ”glastaket”. Glastaket syftar till att en individ, vanligen kvinna, hindras från att vertikalt utvecklas, avancera och göra karriär i sin yrkesroll eller inom verksamheten. Detta hinder uppstår på grund av individens grupptillhörighet som exempelvis kan vara könsrelaterad (Barreto, Rayn & Schmitt 2009; Powell & Butterfield, 1994). I många organisationer finns även horisontella karriärhinder vilket har lett till att begreppet även har utvecklats till ”glasväggar”. Dessa glasväggar leder till att vissa grupper samlas inom vissa typer av yrkesroller eller sektioner (Miller, Kerr & Reid, 1999; Schröder, 2017). Schröder (2017) menar att det inom försvarssektorn är vanligt att kvinnor arbetar med administration, HR och logistik och att det kan vara problematiskt för dem att byta inriktning, vilket blir en glasvägg. Glasväggarna kan i sin tur leda till glastak då chefsrekrytering sker via andra områden som kvinnor saknar tillträde till på likadana villkor som män (Schröder, 2017).

Ytterligare begrepp såsom “klibbiga golvet” och ”glaskorridoren” har utvecklats för att beskriva former av karriärhinder. Klibbiga golvet har uppstått till följd av att vissa grupper inte ens kan nå lägre chefsnivåer och på så vis inte klättra i karriären. Glaskorridoren refererar till att en individ som i början på sin karriär nått en viss position har svårt för att förändra inriktningen på yrkesrollen eller vad den befintliga positionen innefattar. Vilka vägval som görs gällande en individs yrkesroll blir på så vis avgörande för framtida karriärmöjligheter (Berggren, 2002; Reskin & Padavic, 2002).

Berggren (2002) menar att det finns en stark motståndskraft i Försvarsmaktens organisationskultur trots att det inte längre kvarstår några formella hinder för kvinnor att etablera sig och göra karriär i försvaret. Berggren (2002) konkluderar att detta motstånd lever

kvar då Sverige inte har varit i strid på nästan 200 år. Det skapas ett utanförskap för kvinnor inom det militära genom den rådande synen av femininitet i försvaret då det anses att kvinnor skall arbeta med administration, service och underhåll och att männen är de som innehar stridsbefattningar menar Berggren (2002).

Schröder (2017) menar att en av de mest framträdande faktorerna för kvinnligt karriärhinder inom den svenska Försvarsmakten är att kvinnor generellt sett har en sämre relation till sina chefer, något som anses vara en viktig faktor för att göra karriär i en hierarkisk organisation. Ytterligare förhållanden som hindrar kvinnor att arbeta och utvecklas i Försvarsmakten och det militära i stort är den omfattade problematiken med att kvinnor utsätts för kränkningar och trakasserier på arbetsplatsen (Schröder, 2017). Detta bekräftar även King (2015) som menar att den kvinnliga integrationen i det militära har mött mycket motstånd genom diskriminering, trakasserier och utnyttjande. Det råder ingen tvekan om att kvinnliga tjänstemän har varit mycket allvarligt diskriminerade och ofta allvarlig trakasserade, främst i de väpnade styrkorna (King, 2015). Dataunderlag från den svenska Försvarsmakten utifrån enkäter som genomförts av dem som valt att avsluta sin anställning visar att cirka 60 procent av de kvinnliga officersaspiranter och officerare upplevt kränkningar och nedlåtande kommentarer från befäl och 75 procent har upplevt kränkningar och nedlåtande kommentarer från kollegor (Schröder, 2017).

Fysisk kompetens och skicklighet är i grunden knuten till en inom det militäras, i detta fall marinkåren, ledarskapsförmåga. Det följer därav som logiskt att en gravid marinanställd inte kan vara en optimalt framgångsrik ledare under graviditet. De som förespråkar marinanställda kvinnors "livskvalitet" och "rätten att bilda familj” hävdar dock att detta inte är ett problem, förutsatt att den gravida kvinnan kan arbeta på ett kontor eller utföra andra arbetsuppgifter som inte är förknippade med strid under sin graviditet (Brownson, 2014).

2.2 Teoretiska perspektiv

Teorierna institutionell teori och social konstruktionism används i studien som möjliga förklaringsorsaker till att saker föreligger eller ter sig på ett visst sätt. Teorierna ger på så vis

studien en ytterligare dimension och ett djup i studiens analys och slutsats.

2.2.1 Nyinstitutionellt perspektiv på militära organisationer

Inom nyinstitutionell teori är den centrala tanken att institutioner växer fram när människor konstruerar sin sociala verklighet. Organisationer påverkas av dess omgivning i vad de utgör sig för att vara och hur de agerar och följer det som tas för givet (Eriksson-Zetterquist, 2009; Meyer & Rowan, 1977).

Institutioner uppkommer, enligt Bergman och Luckmann (1998), genom habitualisering och typifiering, där habitualisering avser att utföra handlingar efter ett givet mönster och typifiering avser sortering eller klassificering av mönster för handlingar eller aktörer. Enligt Parsons (1951) ses institutioner som sociala, samordnade system för mänsklig interaktion och är konsekvens av den moraliska auktoriteten som är byggd på värderingar och uppföranderegler. Den moralisk auktoriteten gör värderingar och normer externa, åtminstone ur en subjektiv vinkel. Värderingarna och normerna blir till föremål för en gemensam och samordnad inriktning av enskilda handlingar, det vill säga habitualisering. Då det externa är internaliserat blir de stabila strukturerna av sociala relationer en konsekvens av institutionalisering. Berger och Luckmann (1998) menar att allt mänskligt handlande är föremål för habitualisering då varje handling som upprepas kan utgöra olika mönster. Dessa mönster ses sedan som effektiva och ekonomiska handlingar att upprepa och ses som vanemönster snarare som enskilda handlingar. Vanemönstren underlättar det dagliga arbetet då det minskar antalet möjliga val och minimerar individens beslutsfattande, vilket blir en psykologisk lättnad när ”man gör som man alltid har gjort”. Handlingarna och de som utför handlingarna typifieras sedan i sin tur (Berger & Luckmann, 1998; Eriksson-Zetterquist, 2009).

Nyinstitutionell teori belyser hur handlande i organisationer följer det som tas för givet och hur organisationer påverkas av omgivningen som består av andra organisationer. Organisationer väljer snarare att följa regler, formella som informella, snarare än att välja rationella sätt att handla på. Formella strukturer, såsom policys eller handlingsplaner, verkar som legitimitetskapande snarare än effektiva arbetssätt då de oftast verkar på ”papper” och

utåt mot omgivningen men inte internt i praktiken (Eriksson-Zetterquist, 2009; Meyer & Rowan, 1977). Med detta belyses hur organisationer förändras och hur de gradvis utvecklas till att bli stabila enheter (Eriksson-Zetterquist, 2009).

Omgivningens krav på strukturer, processer och ideologer motiveras ofta med att de skulle öka organisationernas effektivitet och anpassningsförmåga men det betyder inte att det leder till bättre resultat i praktiken. Dock ses organisationen som effektiv och anpassningsbar utåt, vilket är organisationens målsättning för att ses som rationell och modern för att erhålla omgivningens förtroende. Utifrån det nyinstitutionella perspektivet gör organisationer med andra ord förändringar för att anpassa sig till omvärlden och andra organisationer till skillnad från exempelvis processperspektivet som menar att förändring sker genom planering (Brunsson & Olsen, 1990). Att erhålla legitimitet kan vara minst lika viktigt som effektivitet för organisationers överlevnad menar Scott och Meyer (1991). Skandinaviska studier gällande organisatoriska reformer har visat att reformerna sällan lyckas. Administrativa förändringar implementeras men problemet som önskas reformeras kvarstår eller tar en ny skepnad. Detta leder i sin tur till att reformen måste upprepas eller reformeras om på grund av att den tidigare reformen blivit förlegad, att problemet kvarstår trots reformen eller att nya problem uppstått med reformen (Eriksson-Zetterquist & Renemark, 2016; Olsen, 1990). Czarniawska-Joerges (1989) menar att reformer blivit ”ett varumärke för den offentliga sektorn”. Reformerna i den offentliga sektorn var det som visade att verksamheten överensstämde med samhällets normer och förväntningar och anses med detta ha en central symbolisk funktion snarare än att vara ett rationellt instrument. Brunsson och Olsen (1990) menar att formella organisationer bör uppfattas som institutioner snarare än rationella instrument och att organisationer som ses som institutioner betonar att dess beteende styrs av kulturbestämda regler som visar sig i handlingsrutiner. Organisationer har en historia och över tid utvecklas uppfattningar om vad som är viktiga uppgifter och goda resultat samt hur dessa goda resultat kan uppnås på bästa sätt. Reformförsök har blivit allt vanligare och delvis rutinartade. Dock är det inte ovanligt att reformförsöken med omfattande förändringar ofta misslyckas. Organisationers institutionella karaktär gör att reformer är lättare att införa än att besluta och lättare att besluta än att genomföra då genomförandet blir problematiskt då det ofta förutsätts att flera organisationer skall samarbeta och att det krävs ett aktiv deltagande av de som skall reformeras (Brunsson & Olsen, 1990). För att organisationen skall klara av sådana förändringar kan organisationen särkoppla sin formella struktur från verksamheten, det vill säga den informella strukturen.

Organisationen kan då offentligt inta vissa positioner, exempelvis en formell handlingsplan för jämställdhet, som särkopplats från den informella strukturen. Hur handlingsplanen genomförs och vad som egentligen görs i praktiken kan i och med särkopplandet skilja sig från det formella som visas utåt, vilket är en strategi för organisationens överlevnad, då den kanske inte kan, exempelvis resursmässigt, eller vill, exempelvis interna konflikter, åstadkomma det som handlingsplanen egentligen avser (Eriksson-Zetterquist, 2009).

Segerlund (2013) beskriver institutioner som samhällsfenomen som manifesterar sig som ett varaktigt eller regelbundet mönster i människors agerande, det vill säga habitualisering. Hon menar att ett sätt förstå institutioner är att betrakta dem som både rum och idéer. Med rum avses bland annat de specifika aktiviteter som organiseras i vår vardag. De institutionella rummen kan däremot inte isoleras från idéer och olika sociala fenomen i samhället. I den sociala interaktionen mellan människor uppkommer behov och intressen att reglera individer och gruppers agerande vilket leder till att samhället socialt ordnas till en sammanhängande verklighet. Denna process yttrar sig i bland annat i samspelet mellan dem som anses som normala och dem som anses som avvikande i samhället med dess värden, exempelvis i uppdelningen av uppfattningar om kvinnligt och manligt. Dessa processer visar sig i organisering och organisationer, vilka i sin tur kan ge upphov till institutioner. Institutionerna utgör följaktligen ett legitimt socialt tvång där det kollektiva, utifrån bestämda idéer, förmår individer att tänka och agera på ett visst sätt (Segerlund, 2013).

Nyinstitutionella teoretiker menar även att organisatoriska förändringar ses som en process av ständigt växande isomorfism[8] som medförs i överensstämmelse med normer, värderingar och tekniska läror som är institutionaliserade av yrket och staten. Detta skapar homogenitet i organisationsfältet som organisationen befinner sig i (Meyer & Rowan, 2006). Det finns tre typer av isomorfism. Dessa är *tvingande isomorfism*, *imiterande isomorfism* och *normativ isomorfism.* Den *tvingande isomorfismen* skapas utifrån politiska påtryckningar samt statens regleringar och sätt att kontrollera. Staten utgör en stark organisation då den påverkar dels genom lagstiftning, dels genom att den kan erhålla eftertraktade resurser av andra organisationer. De starkare organisationerna i fältet tvingar de svagare organisationerna till anpassning både formellt och informellt vilket de oftast måste göra för att erhålla legitimitet

[8] Likformighet

och genom detta överleva. Den *imiterande isomorfismen* syftar till att osäkerhet driver organisationer till att imitera varandra genom vanemässiga förgivettagna svar på osäkra situationer. Genom att en organisation imiterar en annan till synes mer framgångsrik organisation behöver organisationen inte på egen hand komma på lösningar till problem som de stöter på, vilket kan göras medvetet likväl som omedvetet. Den *normativa isomorfismen* skapas utifrån inflytande av professioner och utbildningar, vilka påverkar vad som anses som ”rätt” sätt att agera. Med professionalismen handlar det om att skapa en gemensam bild och förståelse av yrket. Inom professionen finns en strävan om att definiera gemensamma förhållanden och metoder som skall gälla för den berörda professionen. Ambitionen med detta är i sin tur att skapa legitimering för professionen. En annan del i den normativa isomorfismen är socialisation, vilket understöds genom att de inom professionen socialiseras till att uppföra sig på samma vis, klä sig på samma sätt, använda ett visst språkbruk och skämta eller tilltala andra på ett visst sätt. Professioner utsätts även för både tvingande som imiterande isomorfism i och med att staten har stort inflytande över dem samt att individerna inom professionen imiterar varandra (DiMaggio & Powell, 1983; Eriksson-Zetterquist, 2009).

Perrow (1986) menar att analys av tidigare forskning om militären som organisation kan kopplas till det nyinstitutionella perspektivet då perspektivet belyser hur organisationer anpassar sig till omgivningen för att erhålla legitimitet, stöd och resurser.

I denna studie används den nyinstitutionella teorin som möjlig förklaringsfaktor till effekterna av Försvarsmaktens jämställdhetsintegrering och vilken inverka institutionaliseringen kan ha och haft på integreringen av jämställdhetsarbetet med hänsyn till legitimitetskapande, särkopplande, isomorfism och socialt konstruerade normer som är kännetecknande för teorin.

2.2.2 Social konstruktionism, social ordning och sociala ramverk i det militära

Begreppet social konstruktion syftar att förklara hur individer uppfattar och formar sin sociala verklighet, vilken är under ständig förändring och konstrueras via habitualisering, typifiering och objektifiering (Alvesson & Sköldberg, 2008; Berger & Luckmann, 1998; Bryman & Bell, 2017). Socialkonstruktionismen har en stark koppling till det nyinstitutionella perspektivet som beskrivits ovan under rubrik 2.2.1.

Det anses att den intersubjektiva “sunda förnufts”-världen, som vi uppfattar den, konstrueras via objektifiering av subjektiva processer och meningar. Objektifiering avser att ett visst meningsinnehåll ges ett materiellt uttryck som sedan blir mer permanent. De subjektiva uppfattningarna av fenomen som delas av individerna i en grupp, såsom länder, samhällen eller organisationer benämns som intersubjektiv. De individer som de subjektiva uppfattningarna delas med typifieras på olika sätt (Alvesson & Sköldberg, 2008; Berger & Luckmann, 1998), exempelvis såsom svensk, vuxen, barn, man, kvinna, soldat, officer. Individen och dess identitet samt den sociala verkligheten skapas av de samhälleliga arrangerade och förgivettagna klassifikationssystemen, där individen först “fostras” in i samhället genom internalisering av kulturen för att individen sedan skall anses “passa in” (Börjesson, 2003). Social ordning skapas sedan för att undvika att det mänskliga handlandet skall bli kaotiskt och måste därmed begränsas av någon form av stabilitet. Den sociala ordningen är en pågående mänsklig produkt som utvecklas i interaktion som anses meningsfull med andra. Centralt för den sociala ordningen är institutionaliseringen (Alvesson & Sköldberg, 2008)

Enligt Goffman (1974) möjliggörs all form av social interaktion utifrån gemensamma ramverk som tillhandahåller alla inblandade med svaret om vad som pågår. För att individer skall kunna integrera med varandra så behöver de ha en någorlunda gemensam inramning av den situation de befinner sig i genom ett kollektivt grundläggande ramverk. Detta ramverk formar gruppens verklighetsuppfattning genom en rad olika klassificeringar, antaganden och förklaringar som tilldelar värden, anger orsakssamband och reglerar relationer. Utifrån ramverken tillskrivs avsikter för handlande, kategoriserar omvärlden och utgör grunden för det som etableras som sant och självklart (Goffman, 1974). Gruppers uppsättning av dessa grundläggande ramverken utgör således en central del av deras kultur. Dessa ramverk styr exempelvis hur sociala roller skall fördelas, hur de skall agera och vem som skall göra vad. I de inramade interaktionerna fungerar individer som bärare av typifierade roller och aktörers förståelse utvecklas inom ramen för institutionaliserade strukturer (Ydén, 2008). Goffman (1974) menar att komplexa ramverkskonstruktioner återfinns i sammanhang som är både verklighetsförankrade och fantiserade inslag. Militärövningar är något som exemplifierar detta då de både har verkliga och “spelade” inslag. De som är inblandade i den militära övningen måste kunna hålla ordning på parallella verkligheter och i detta avgöra vilken av dem som skall ges företräde (Goffman, 1974). Störningar eller avvikelser från typifierade

ramverk kan riskera att de raseras och för att undvika detta används bland annat desarmerande skämtsamhet och aktörer kan där spela med för att skydda ramverket (Ydén, 2008).

Det militära har en lång historia med en androcentrisk hierarki och maskulint dominerade normer. Med denna teori avsågs analysera hur de socialt konstruerade könsnormerna påverkar kvinnors möjlighet till karriärutveckling i Försvarsmakten. Teorin syftar därmed att bidra med ett perspektiv som kan tas i beaktning när könssegregerade organisationer arbetar med jämställdhet.

3 Metod

I detta kapitel följer en redogörelse för studiens tillvägagångssätt. Inledningsvis beskrivs studiens vetenskapliga synsätt med argumentation kring val av detta. Därefter erhålls en redogörelse för studiens forskningsmetod följt av en beskrivning gällande materialinsamlingsmetoder och urval. Läsaren erhåller därnäst en förklaring över hur studiens trovärdighet har hanterats och etiska överväganden samt kritik och reflektion gentemot studiens metodval och tillvägagångssätt. Avslutningsvis ges en beskrivning av studiens setting som knyter an till studiens empiriska resultat vilket presenteras i nästkommande kapitel.

3.1 Vetenskapligt synsätt

Ontologi beskriver vilken världsuppfattning en individ har, vilket påverkar samtliga delar av forskningsprocessen (Bryman & Bell, 2017). Ontologin innefattar även epistemologiska frågor gällande kunskapens karaktär och vilken kunskap som är möjlig att ha till förfogande. Verkligheten kan exempelvis ses som oberoende av hur individer upplever den och att den inte påverkas av individers subjektiva medvetande eller som konstruerad och beroende av individers subjektiva medvetande (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, Towns & Wängnerud, 2017). Ett socialt objekt, det vill säga en individ, och dess föreställningar om ett fenomen kan därav antingen ses som konstruerade av en yttre verklighet alternativt att individer själva är med och konstruerar sina föreställningar om ett fenomen (Bryman & Bell, 2017). Studiens vetenskapliga utgångspunkt är att världen ses som konstruerad och beroende av individers subjektiva medvetande, vilket gör att den vetenskapliga filosofi som ligger till grund för studien är konstruktionism. Då avsikten var att estimera intersubjektiva sanningar, det vill säga de subjektivt delade uppfattningarna hos intervjudeltagarna, såsom upplevelser, känslor, fördomar och erfarenheter ansågs konstruktionism som ett lämpligt synsätt.

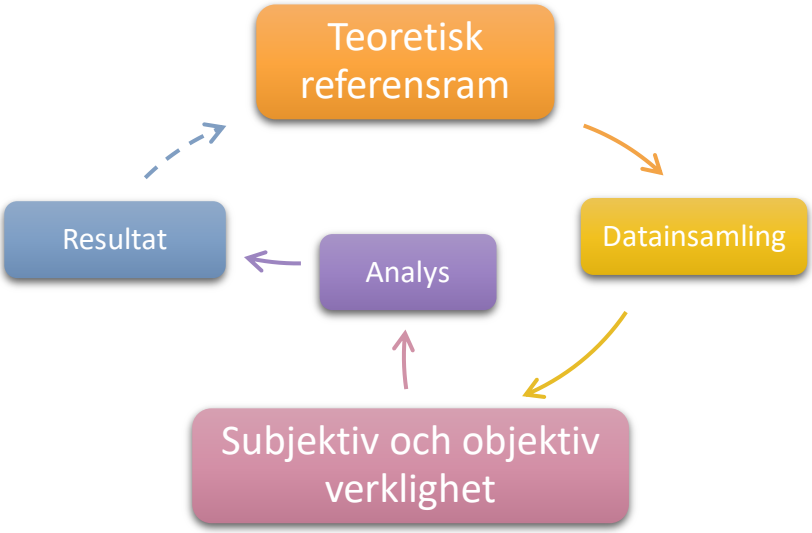
Då studien syftar till att medvetandegöra samt öka förståelsen för hur socialt konstruerade könsnormer upplevs påverka kvinnors möjligheter att arbeta i, utveckla sin karriär och stanna kvar inom en androcentrisk hierarkisk organisation, i detta fall Försvarsmakten, medförde att fokus lades på uppfattningar kring socialt konstruerade könsnormer beträffande objektets

egna sammanhang. Enligt Bryman och Bell (2017) är det då ett konstruktionistiskt synsätt som antagits och synsättet lämpar sig väl när en kvalitativ metod med intervjuer genomförs då en möjlighet ges att skapa en förståelse för det fenomen som studeras (Starrin & Svensson, 1994).

Den ontologiska ståndpunkten konstruktionism menar att verkligheten är socialt konstruerad. Verkligheten, så som individer uppfattar den, är med andra ord en produkt av mellanmänsklig interaktion och gemensamt handlande (Berger & Luckmann, 1998). De normer som råder i en grupp är därmed i ständig förändring och kan ses som en yttre verklighet som påverkas av den ständiga förändringen (Bryman & Bell, 2017). Det finns en förståelse för att konstruktionismen ibland ses som hårt dragen med föreställningen om att inget går att se på ett objektivt sätt. Fokus kan då hamna på vad som är sant eller inte och om verkligheten är fullständigt subjektiv i sig eller inte. I denna studie anses dock att vissa fenomen, mer eller mindre, kan ses på ett objektivt sätt och kan därav även bedömas utifrån en objektiv verklighet. Exempelvis så anses att diskriminering kan bedömas utifrån en objektiv verklighet men det är å andra sidan upp till varje individs subjektiva uppfattning om vad de anser som diskriminerade eller inte, det vill säga att diskriminering är något som ”finns” och inte endast är något socialt konstruerat.

3.2 Metodansats

Studien antog en deduktiv ansats med en kvalitativ forskningsmetod. Deduktion utgår från det som redan är känt inom ämnet och de teoretiska övervägandena som rör det fenomen som skall studeras. Teorier och modeller prövas sedan mot empirin för att se om dessa överensstämmer med verkligheten (Bryman & Bell, 2017; Björkqvist, 2012). Kvalitativ forskning syftar till en strävan att erhålla förståelse av beteenden, värderingar och åsikter i termer av den kontext som undersökningen genomförs i, snarare än att data skall generaliseras likt vad som görs i kvantitativ forskning (Bryman & Bell, 2017). Ansatserna ansågs lämpliga i denna studie då fenomenet gällande hur socialt konstruerade könsnormer påverkar kvinnors karriärutveckling kunde förklaras genom teori samt att tidigare antaganden och studier kunde prövas mot det empiriska resultat som erhölls, se figur 2.



Figur 2: Studiens deduktiva forskningsprocess

3.3 Diskursanalys

Diskurser skapas genom att de uppfattningar om världen vi lever i avgränsas och dessa avgränsningar eller diskurser används sedan för att beskriva de olika uppfattningarna (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Winther Jørgensen och Phillips (2000) beskriver begreppet som att diskurser är ett bestämt sätt att tala om och förstå världen eller åtminstone delar av den. Syftet med diskursanalys är att studera rådande diskurser för att på så vis kunna tolka och förklara det som valts ut att studera av verkligheten eller de delar av verkligheten som den uppfattas i sin kontext. Diskursanalys som bygger på en konstruktionistisk syn menar att det inte finns en enda fullständig, gemensam och verklig världsuppfattning utan att världsuppfattningen till stor del bygger på olika sociala konstruktioner. Det går på så vis inte på ett fullständigt objektivt sätt att kartlägga vilka orsaker som föreligger för vissa fenomen eller vad individer egentligen menar utan beroende på den sociala kontexten kan detta få olika innebörd (Bergström & Ekström, 2018; Winther Jørgensen & Phillips, 2000).

Språket och beskrivningar om fenomen fungerar som en sorts lins som får oss människor att se saker på ett visst sätt och vårt medvetande skapar, genom språket, olika sätt att se på hur världen uppfattas (Bergström & Boréus, 2018). Utan diskurser skulle det som menas ständigt

behöva förklaras då det som sägs eller skrivs inte kan tas för givet. Det går med hjälp av språket således inte på ett helt neutralt och objektivt sätt att beskriva världen, utan all språkanvändning skapar eller återskapar diskurser (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Genom en diskurs kan däremot vår tillvaro ordnas och kunskap kan kategoriseras (Burr, 2003). Med detta som utgångspunkt ansågs att studien på så vis inte kunde vara fullständigt objektiva då de texter och dokument som studerats samt de berättelser som intervjudeltagarna delade bygger på språket som å ena sidan är konstruerat utifrån avsändarens perspektiv och å andra sidan omkonstrueras utifrån mottagarens perspektiv. Detta konstrueras sedan om igen när det formuleras i en ny text och konstrueras på nytt av läsaren till studien.

I denna studie kommer diskursanalysen främst utgöras av de dokument som valts att granskas och analyseras vilket presenteras i kapitel 5. De dokument som valts som är giltiga för hela Försvarsmakten som organisation från Högkvarteret och är *Försvarsmaktens årsredovisning 2017, Försvarsmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2019, Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-2018* och *Försvarsmaktens handbok systematiskt arbetsmiljöarbete 2017.* Utöver detta har även *Medarbetarundersökningen FM Vind för Trängregementet 2018* granskats. Dokumentationen har sedan länkas samman med litteraturöversikten som finnes i den teoretiska referensramen, kapitel 2, samt med de resultat som erhölls från djupintervjuerna som presenteras kapitel 4.

3.3.1 Diskurspsykologi och WPR-ansatsen som analysmetod

De analysmetoder som använts i studien är en kombination av diskurspsykologi och Bacchis ansats *'What's the problem represented to be'* (WPR). Tanken med att kombinera dessa två analysverktygen är att de skall komplettera varandras brister samt att de är kompatibla med varandra då de delar centrala utgångspunkter. Båda inriktningar har inspirerats utifrån Foucault och understryker att fenomen, händelser och identiteter alltid är diskursivt konstruerade (Bergström & Ekström, 2018; Ekström, 2012). Ansatserna kan därmed vara ett redskap till att kritiskt granska hur förgivettagna representationer, såsom sociala och politiska problem eller maktrelationer, skapas, legitimeras och upprätthålls, vilka effekter representationerna får samt vilka maktordningar effekterna interagerar med. Dessutom måste diskursiva effekterna utvärderas i förhållande till om framställningar bidrar till att legitimera och bevara rådande sociala mönster eller om de utmanas och rubbas (Bergström & Ekström,

2018; Ekström, 2012). Den diskurspsykologiska ansatsen fokuserar till skillnad från WPR-ansatsen även på konversationer och prat. Dessutom är diskurspsykologin ett socialkonstruktionistiskt förhållningsätt där tal och text ses som sociala handlingar (Bergström & Ekström, 2018), vilket ansågs passa studien med hänsyn till att den största delen av det empiriska materialet hämtats från djupintervjuer.

WPR-ansatsen avser att analysera hur problem konstrueras samt vilka vedertagna föreställningar och antaganden som representationerna för problemet och dess lösningar grundas på. Ansatsen utgår från sex olika analytiska frågor men samtliga frågor behövs inte användas i en studie utan de frågor som är mest lämpade till forskningsfrågorna kan väljas ut (Bergström & Ekström, 2018). I detta fall har fyra frågor valts ut som analysmetod för att kunna besvara studiens frågeställning med avseende att användas för studiens första frågeställning då det är denna som främst behandlar policys och dokumentation i relation till intervjuerna.

Följande frågor valdes som analysverktyg i studien:

1. *”Hur representeras det specifika problemet?”*. Med denna fråga avses ta reda på vilket typ av problem som jämställdhetsfrågan egentligen klassificeras som.
2. *”Vilka underliggande logiker eller rationalitet finns för problemrepresentationen[9]?”*. Med denna fråga avses att se till den bakgrundskunskap som är förgivettagen med fokus på vad som möjliggör den specifika reformen. Dock skall det beaktas att det är svårt att få fram det förgivettagna.
3. *”Hur har problemrepresentationen uppstått?”.* Här analyseras hur tidigare händelser i en historisk kontext har medverkat till problematiseringen.
4. *”Vilka tänkbara effekter medför problemrepresentationen?”*
   (Bergström & Ekström, 2018).

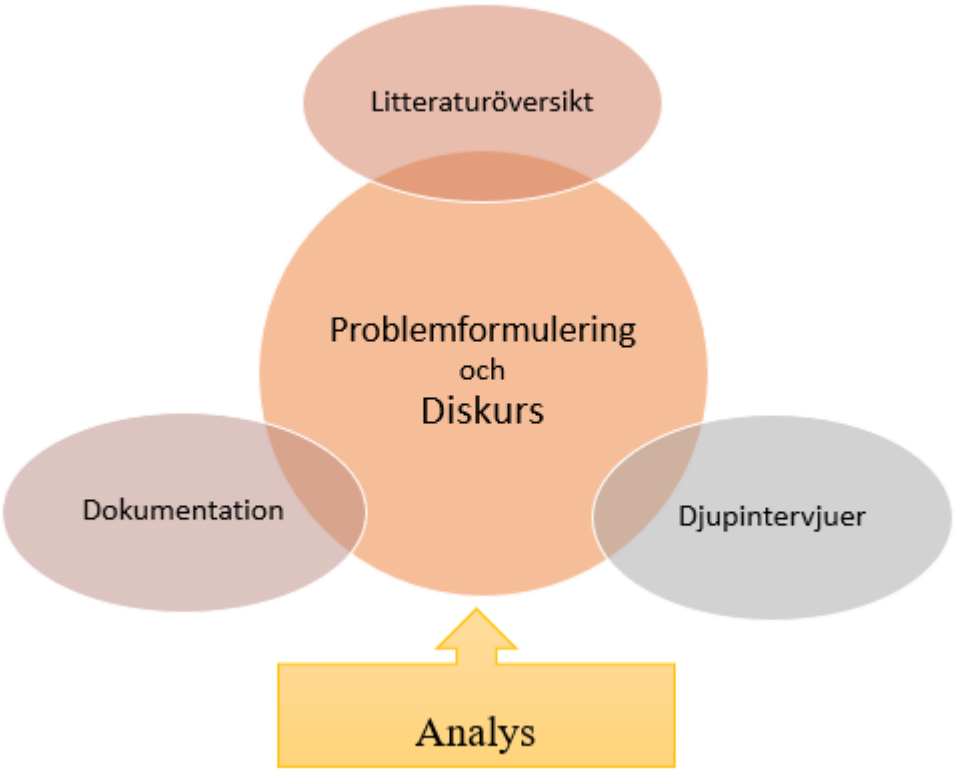
[9] Med problemrepresentation avses problemet i sig med dess lösning.

3.4 Triangulering

Enligt Bryman och Bell (2017) används begreppet triangulering för att beskriva tillvägagångssätt där flera olika teoretiska perspektiv, datakällor och metodologier används (Bryman & Bell, 2017). Tillvägagångssättet kan på ett metaforiskt vis liknas vid en triangel där de olika metoderna som används i forskningsprocessen kan ses utgöra triangelns olika skärningspunkter.

Syftet med användning av triangulering är att ge forskaren en förbättrad kunskap om det fenomen som studeras och förhoppningsvis erhålla en bättre förståelse för studieobjektet när betraktas utifrån olika perspektiv. När triangulering av olika metoder görs kan resultatens träffsäkerhet kontrolleras genom att medföra kompletterande data och sätta dem i relation, vilket kan leda till en ökad tillförlitlighet vad gäller empirins innebörd. När det sedan råder en viss överensstämmelse mellan de olika metodikerna som använts samt att resultaten inte är allt för hårt knutna till en specifik metodik ökar på så vis tillförlitligheten för studien och risken för feltolkning minskar (Denscombe, 2016).

I denna studie användes triangulering av olika metodiker och datakällor, se figur 3, för att erhålla en breddad och mer fullständig bild av fenomenet kvinnors karriärmöjligheter och stereotypisering i Försvarsmakten. Dessutom användes triangulering för att ge studien en ökad trovärdighet och träffsäkerhet för dess bidrag.



Figur 3: Studiens genomförande

3.5 Materialinsamling och urval

De materialinsamlingsmetoder som valdes för studien var dels en litteraturöversikt för att få en förståelse för forskning- och kunskapsläget inom undersökningsområdet, dels analys av djupintervjuer, dels kvalitativ text- och dokumentanalys av utvalda dokument från Försvarsmakten som anges i 3.3 och 3.5.2.1. Detta utgör i sin tur en triangulering som kan anses stärka studiens trovärdighet, se figur 3. Samtligt insamlat material har använts för rapporternas utformning och innehåll samt för att styrka analys, diskussion och slutsats av problemformuleringen.

3.5.1 Litteraturöversikt

En litteraturöversikt kan bland annat syfta till att erhålla en översikt på det nuvarande kunskapsläget för ett ämne genom undersökning av existerande forskning (Bryman & Bell, 2017). Det är av stor vikt att få en översikt av det nuvarande forskningsläget utifrån två ändamål. Den ena avsikten med studien var att skapa förståelse för kvinnors möjligheter till karriärutveckling i en hierarkisk och androcentrisk organisation och hur sociala könsnormer påverkar detta. Genom att översiktligt undersöka det existerande forskningsläget skapades en förståelse för teoretiska utgångspunkter och metoder utifrån den studerade forskningen. Utöver detta ger en litteraturöversikt en bra förförståelse till läsaren gällande ämnet.

3.5.1.1 Litteratursökningsprocess och urval

Högskolebiblioteket i Skövdes databaser har använts för litteratursökningen till forskningsöversikten däribland bibliotekskatalogen och WorldCat Discovery. Dessa har bidragit med relevant litteratur och vetenskapliga publikationer i ämnet som undersökts. Utöver detta har Google Scholar använts för att nå fler vetenskapliga publikationen och sökmotorn Google har använts för att hitta bakgrundsinformation och relevanta artiklar för att ge bredd och information till studien. Försvarsmaktens webbsida har även gett stöd för relevant fakta i ämnet och uppbyggnaden av forskningsproblem. Även litteratur som är beställd av Försvarsmakten har använts i litteraturöversikten. Den litteratur som har beställts av Försvarsmakten har granskats extra för att säkerställa att inga dolda budskap eller överdrifter förmedlas. Även upphovsmännens ansvar gentemot uppdragsgivare har tagits i beaktning och granskats. Detta har skett genom att jämföra litteraturen beställd av Försvarsmakten med litteratur som inte är beställd av Försvarsmakten. Vidare har även upphovsmännen granskats för att undersöka dess bakgrund och eventuella intressen som kan påverka budskapet som förmedlas via litteratur och tidigare studier.

Sökord som har använts och kombinerats är bland annat genusforskning, genusteori, gender theory, glass ceiling, glastaket, military, armed forces, stereotypes, women, Försvarsmakten, kvinnor i det militära, kvinnor i Försvarsmakten och jämställdhet. Relevant litteratur som har använts har även hittats genom att granska källor som ansetts intressanta i publikationer som hittats via sökorden. Litteratur som rekommenderats av handledaren valdes även att granskas och användas i litteraturöversikten.

Under ett senare skede i litteratursökningsprocessen fördes även dialog med studiekollegor som behandlar samma eller angränsande ämnesområde där rekommendationer av litteratur gavs och erhölls. Detta är något som även Bryman och Bell (2017) rekommenderar för att relevant litteratur skall upptäckas och för att arbetsprocessen skall underlättas. Nedan figur, figur 4, beskriver sökprocessen och dess olika steg.

Figur 4: Litteratursökningsprocessen

3.5.1.2 Analys av litteratur

Den litteratur som studerats har analyserats och sedan tematisera genom att finna likheter och skillnader i texterna som sedan kategoriserades in i olika teman. De olika teman som valdes baserades på specifika ämnen som ofta uppkom i litteraturen som studerades och möjliggjorde en mer djupgående förklaring av de olika delarna som redovisas i den teoretiska referensramen, kapitel 2. Tanken med denna form av tematisering var att framställa en mer narrativ genomgång av det aktuella forskningsläget. Detta för att kunna tematisera både

litteratur som ansetts ha ett samband med varandra men även för att kunna länka samman texter som inte hade lika tydligt eller väldigt lite samband. Genom att strukturera litteraturöversikten på detta sätt förmedlas en grundläggande historia som är tydlig och övertygande över det som undersöks menar Bryman och Bell (2017).

3.5.2 Kvalitativ text- och dokumentationsanalys

Vid diskursanalys är valet av material beroende av flera saker såsom problemformuleringen, den kunskap om vilket material som är relevant för den institution eller sociala domän som är av intresse för studien och huruvida tillträde till detta material är möjligt (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). En lämplig forskningsmetod vid undersökning av skriftliga dokument och texter är kvalitativ textanalys där betydelser och mening i dokumenten är av intresse (Fejes och Thornberg, 2015; Lundahl & Skärvad, 2016).

3.5.2.1 Urval av texter och dokumentation

Henricson (2017) menar att ett urval av dokumentation och texter kan göras utifrån lämplighet gällande de syften och frågeställningar som ämnas att besvaras. Dessutom är det även möjligt att basera urvalet utifrån texternas innehåll (Henricson, 2017). Den kvalitativa text- och dokumentationsanalysen i denna studie baserades på ett kriteriestyrt urval då de dokument som analyserade skulle innehålla information som behandlar kvinnor i Försvarsmakten på något vis, exempelvis könsdiskriminering, jämställdhet, integrering av kvinnor i Försvarsmakten. Detta gjorde att de dokument som valdes att analyseras inte fick vara av vilken art som helst utan behövde uppfylla ett eller annat kriterium kopplat till kvinnor i Försvarsmakten.

Den interna dokumentationen från Försvarsmakten som har granskats är bland annat jämställdhetspolicy, checklistor kring jämställdhet, Handbok i systematiskt arbetsmiljöarbete och uppdrag/styrningar givna från Försvarsmaktens högkvarter samt regeringen. Genom de valda kriterierna blev urvalet på så vis lämpligt för att kunna besvara studiens problemformulering och för att uppnå studiens syfte. Primärt granskades dokumenten för att skapa en förståelse för hur Försvarsmaktens syn på jämställdhet och myndighetens uppdrag. Dessutom för att kunna ligga till grund för en diskursanalys av Försvarsmaktens argumentation kring de socialt konstruerade uppfattningarna och normerna vad gäller kön och

dess påverkan på kvinnors karriärutveckling. Sekundärt granskades dokumentationen för att utgöra triangulering och på så vis stärka det insamlade empiriska materialet.

3.5.3 Semistrukturerade djupintervjuer

En intervju kan definieras som ett samtal med ett syfte. Detta innebär att den som avser undersöka något ställer frågor till en informant eller respondent som väntas ha kunskap eller uppfattningar om det fenomen som studeras (Lind, 2014). Att göra intervjuer anses vara en av de viktigaste och mest använda metoder för samlande av insikter (Watt Boolsen, 2007).

I denna studie valdes respondentintervjuer att göra då syftet var att samla insikter och uppfattningar om jämställdhet, kvinnors karriärsutvecklingsmöjligheter samt stereotypisering inom Försvarsmakten snarare än att vinna rena sakförhållanden som är syftet vid informantintervjuer. Intervjuerna som genomfördes var av typen semistrukturerade djupintervjuer, där intervjuaren utgick utifrån en intervjuguide, bilaga 1, med valda ämnesområden som önskades erhålla djupare förståelse kring. Vid en semistrukturerad intervju används öppna frågor och intervjuaren ges en flexibilitet till att exempelvis ändra ordningsföljden på frågorna, ställa följdfrågor och låta den som blir intervjuad kunna tala mer fritt om de ämnesområden som tas upp för att kunna utveckla sina tankar (Bryman & Bell, 2017; Denscombe, 2016). Dessutom ges utrymme till uppföljningsfrågor och uppmaningar såsom “vill du utveckla det?”, ”Kan du exemplifiera detta?” alternativt “kan du förtydliga det?” (Lundahl & Skärvad, 2016).

Med djupintervju avses att en intervju genomförs under cirka en timma, ibland längre, där intervjun har för avsikt att gå på djupet angående de frågor som ställs. Även vid djupintervjuer nås en flexibilitet i insamlandet av empiri då intervjuaren ges tid att anpassa följdfrågor till den specifika intervjusituationen (Denscombe, 2016). Intervjuerna som hölls varade ungefär mellan 45-60 minuter, vilket var lagom för att gå igenom samtliga teman i intervjuguiden samt gav möjlighet till följdfrågor. Respondenten gavs även frihet till eftertanke, att tala relativt fritt och framföra sina upplevelser inom tidsramen för intervjun. Intervjuerna kom att ske genom möte mellan intervjuare och respondent, vilket brukar benämnas som personlig intervju. Intervjuer som sker med endast en respondent anses att föredra vid exempelvis transkribering av ljudupptagning då endast en respondent behöver

transkriberas åt gången (Denscombe, 2016). Dessutom är fördelen med att enbart intervjua en respondent åt gången att respondenten inte påverkas av andra respondenters åsikter utan kan mer fritt uttrycka sin egen åsikt, vilket syftet i denna studie.

Avsikten med användandet av semistrukturerade djupintervjuer var att möjliggöra insamlandet av ”mjuk” data, såsom respondenterna uppfattningar och åsikter (Lundahl & Skärvad, 2016), vilket ansågs relevant med tanke på studiens problemformulering samt syfte. Dessutom kan semistrukturerade intervjuer assimilera önskemål om nyansrikedom och djup i svaren (Lundahl & Skärvad, 2016). Studien antog även metoden då ämnet som avsågs studeras ansågs fordra en djupgående analys genom individers personliga reflektioner och upplevelser.

Empirin för intervjuerna kom att insamlas tillsammans med två studiekollegor som utförde en studie inom angränsande studieområde där den ena studiekollegan är anställd på Trängregementet. Orsaken till att empirin insamlades gemensamt var att de frågor som utformades passade till båda studierna och gav således ett mer effektivt arbete för de två olika studierna. Dessutom ansågs det även bli mer effektivt för respondenterna då intervjuerna torde blivit tämligen likartade om de hade gjorts var för sig. Utöver detta gavs möjlighet för större datainsamling till denna studie då det hade varit svårare att samla in och framförallt transkribera ett så stort material på egen hand. Under intervjuerna kom samtliga tre att närvara där en valdes ut att leda intervjun, en ställde följdfrågor och en kom att för anteckningar under intervjuns gång. Respondenterna kom att tillfrågas om ljudupptagning under intervjun tilläts, detta för att nå en fullständighet av intervjun för användning vid studiens analys, något som bland andra Denscombe (2016) rekommenderar.

3.5.3.1 Urval av intervjudeltagare

Initialt kontaktades tio respondenter med en officersgrad för förfrågan om deltagande i studien då utgångspunkten var att genomföra åtta till tio intervjuer, med möjlighet till utökande vid behov, beroende på omfånget och fylligheten som erhölls i intervjuerna samt eventuella avhopp, vilket är svårt att avgöra på förhand. Studien kom att omfattas av nio semistrukturerade djupintervjuer med anställda officerare vid Trängregementet i Skövde, där tio intervjuer hade bokats. Dessvärre skedde ett bortfall på grund av personliga skäl, vilket

gjorde att endast nio av tio intervjuer utfördes, varav fem var kvinnor och fyra var män. Den tionde tilltänkta intervjun som blev avbokad ansågs inte ha någon större påverkan på det empiriska materialet dels då en intervju till inte torde påverka studiens resultat då individen intervjun skulle hållas med hade kunskaper som var mer relevanta för den andra studien som empirin insamlades gemensamt med, dels då de intervjuerna som genomfördes gav ett samstämmigt perspektiv där fylligheten och omfånget av information ansågs tillräckligt för att kunna besvara studiens syfte och frågeställningar.

Anledningen till valet av att även ta med män i studien var för att erhålla en mer nyanserad bild genom att undersöka båda könens perspektiv samt för att se om det ansågs finnas skillnader mellan kvinnor och mäns uppfattningar om kvinnors möjligheter till karriär samt stereotypisering i Försvarsmakten. Respondenterna valdes genom ett bekvämlighetsurval. Detta ansågs lämpligt då den ena studiekollegan, från dem som empirin insamlades tillsammans med som arbetar på Trängregementet, gjorde urvalet av respondenter som tillfrågades att delta i studien. Vid studier av sociala system är det av grundläggande betydelse att se till individers agerande och beslutsfattande samt vilka bakomliggande motiv som finns, menar Lundahl och Skärvad (2016). För att kunna studera ett fenomen i sin sociala kontext är det av stor vikt att identifiera aktörer som befinner sig inom denna kontext. De som väljs ut skall anses som mest betydelsefulla till studiens problemformulering och för möjliggörandet av att belys och skapa en förståelse fenomenet är värderingar, intressen och motiv av särskild betydelse att studera (Lundahl & Skärvad, 2016). Med detta ansågs studiekollegan som arbetar på Trängregementet vara den som var mest passande för att göra urvalet då hon ansågs kunna identifiera vilka aktörer som var lämpliga för deltagande i studien.

Respondenterna valdes även genom ett målstyrt urval utifrån ett eller flera specifika kriterier. Först och främst skulle inte respondenterna känna den studiekollega som gjorde urvalet för väl, detta för att undvika att deras relation skulle påverka respondenternas svar allt för mycket. Dessutom krävdes att de som deltog i studien skulle vara officerare, varav minst två skulle besitta en högre nivå med en gradbeteckning som lägst kapten eller fanjunkare. Anledningen till att studien begränsades till endast officerare var för att de innehar en befattning som gör att de hanterar jämställdhetsfrågor, diskriminering och trakasserier. Dessutom är deras karriärutveckling pågående och de har kunskap, erfarenhet och

uppfattningar om karriärvägen de gjort hittills samt uppfattningar om möjliga karriärvägar framåt, vilket ansågs lämpat för studien.

Tabell 1: Studiens respondenter

Respondent	Kön	Antal år i Försvarsmakten
Respondent A	Man	16 år och uppåt
Respondent B	Man	11-15 år
Respondent C	Man	16 år och uppåt
Respondent D	Man	6-10 år
Respondent E	Kvinna	0-5 år
Respondent F	Kvinna	0-5 år
Respondent G	Kvinna	6-10 år
Respondent H	Kvinna	6-10 år
Respondent I	Kvinna	11-15 år

En kritisk faktor under intervjuerna var dock att en av de som var med och höll intervjuerna innehar en anställning vid Trängregementet och dennes relation till respondenterna. Något som skulle kunna inbringa förtroende men även återhållsamhet med hur respondenten väljer att svara. Detta skulle kunna påverkat studiens upprepbarhet då respondenterna kan ha baserat sina svar med en bakomliggande tanke om att det skulle ge dem konsekvenser om de svarade helt enligt sin uppfattning. Försök till att förhindra detta gjordes genom att respondenterna informerades om studien och dess syfte, att studien fått tillstånd av Trängregementets stabschef och att deltagande var frivilligt. Dessutom erbjöds samtliga respondenter anonymitet med undantag att deras grad avsågs att användas, vilket samtliga godkände, samt

att respondenterna inte behövde svara på frågor som de inte ville besvara och att de kunde avbryta sitt deltagande under hela studiens gång om de önskade. Dessutom gavs de möjlighet att revidera sin intervju samt ta del av det transkriberade materialet om så önskades. Frågornas karaktär var inte heller utformade av personligt eller organisatoriskt känslig karaktär, vilket gjorde att det anses att de flesta respondenterna var tämligen öppna med sina svar under intervjuerna. Det upplevdes inte heller som något negativt, utan snarare positivt, att den försvarsmaktsanställda studiekollegan var delaktig under intervjuerna då det ingav en ett förtroende och mer avslappnat samtalsklimat.

3.5.4 Bearbetning av material

Syftet med att analysera insamlat materialet är för erhållandet av en bättre förståelse för det (Denscombe, 2016). Studiens insamlade material i form av intervjuer har utifrån ljudupptagning transkriberats, vilket innebär att förvandla tal till text (Alvehus, 2013). Transkribering av ljudupptagning är tidskrävande men en värdefull del i forskningsprocessen då en ”närkontakt” med materialet erhålls. Att använda sig av ljudupptagning vid intervju skapar ett djup i analysen, som annars inte är möjligt, då det finns möjlighet att återgå till det inspelade materialet (Denscombe, 2016).

Samtliga nio intervjuer transkriberades utifrån ljudupptagning i sin helhet, vilket resulterade i ett material om 126 sidor text. Dessutom granskades tio dokument med varierande längd mellan omkring en till 80 sidor text. Av dessa har dock inte alla används i resultatet utan endast fyra dokument och en medarbetarundersökning ansågs som mest relevanta att ta med i studien, vilka var *Försvarsmaktens årsredovisning 2017, Försvarsmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2019, Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-2018, Försvarsmaktens handbok systematiskt arbetsmiljöarbete 2017* och *Medarbetarundersökningen FM Vind för Trängregementet 2018*. De som inte valdes att ta med i studien var *Rutin för Introduktion vid Trängregementet, Checklista för introduktion av nyanställda vid Trängregementet, Checklista vid beredning och beslut, Checklista - Stöd vid trakasserier och kränkande särbehandling* och *Kvinnan i försvarsmakten NOAK*. De dokument som slutligen inte valdes att ta med ansågs inte tillföra något ytterligare till studiens analys eller till besvarandet av studiens syfte, vilket på förhand inte kunde avgöras. I Studiens analyskapitel har det empiriska resultatet, i form av dokumentation och djupintervjuer, sedan

vävts samman med studiens utvalda teorier och tidigare forskning och diskuteras för möjliggörandet av studiens slutsatser.

Att försöka återge en nyanserad bild av intervjuerna gjordes genom att flera respondenters upplevelser lyftes, både vad gäller de med samma uppfattning men även exemplifiering med uppfattningar som var motsättande eller stod ut. Då valet har gjorts att respondenterna skulle förbli så anonyma som möjligt men ändå möjliggöra att se vad varje individ uttryckte så har respondenterna kodats från A till I. Detta för att på ett tydligare sätt kunna redovisa för det empiriska materialet men även för att kunna se samband med vad varje individ uttryckte. Det har även varit ambitionen att en representation av samtliga respondenters upplevelser och åsikter framkom i resultatet och samtliga respondentsvar har analyserats. Däremot har urval gjorts utifrån fylliga svar som kunnat ge studien djup och återberättats på ett snarlikt sätt samt exemplifierats med citat för att nå största möjliga objektivitet. Kortfattade svar som ”nej” hade varit intressant att återge för analys men då ambitionen är att på ett mer objektivt sätt återge respondenternas berättelser har inte sådana svar valts att vara övervägande i resultatet. Vid direkta citat har utfyllnadsord såsom ord som upprepats efter varandra eller ord som ”typ” och ”liksom” vid vissa tillfällen tagits bort för att göra citaten mer lättlästa. Oftast har de dock behållits för att återge respondentens svar så korrekt som möjligt. Därav har även svordomar och liknande valts att behållas då det ger en tydligare och kraftfullare bild av respondenternas upplevelser med en närmare anknytning mot verkligheten och anses vara av vikt för analys av det som sagt.

I analysskedet, som utgjordes av en diskursanalys utifrån de fyra frågor som valdes från WRP-ansatsen och återfinns i 3.3.1, användes intervjuerna som komplement till dokumentationen, vilket tillförde en praktisk syn på tillämpningen och effekterna av Försvarsmaktens jämställdhetsarbete. Dokumentationen som analyserats gav en generell bild för hela Försvarsmakten medan respondenterna tillförde en bild av hur det upplevs vara på ett specifikt förband, i detta fall Trängregementet. Det transkriberade materialet från intervjuerna analyserades utifrån de fyra frågorna som valdes för att finna diskursiva mönster i det som respondenterna upplevde och uttryckte som sedan kunde analyseras tillsammans med dokumentationen, vilket skapar en ökad trovärdighet. Dessutom fick studien en mer upplevelsebaserad och praktisk dimension från de individer som är verksamma i organisationen mot vad som hade erhållits om endast en textanalys hade genomförts.

3.6 Studiens trovärdighet

Kritik som brukar riktas mot kvalitativ forskning är att den är mindre stringent och därmed mindre valid. Ett sätt att se om diskursanalys är valid eller pålitlig är att se på sammanhanget (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Analytiska påståenden skall ge diskursen en form av sammanhang för att den skall anses som trovärdig eller fullständig menar Winther Jørgensen och Phillips (2000). Ett annat sätt som traditionellt sett används inom alla paradigm vad gäller validitet eller trovärdighet är att bedöma analysens fruktbarhet, vilket innebär att se till analysramens förklaringskraft och dess förmåga att frambringa nya förklaringar (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Bryman och Bell (2017) menar att det finns en viss osäkerhet vad gäller att uppnå reliabilitet och validitet vid en kvalitativ studie då kravet för detta är att uppnå en sanningsenlig bild av den sociala verkligheten (Bryman & Bell, 2017), vilket inte är fullständigt möjligt med ett konstruktionistiskt synsätt.

Vid bedömning av trovärdighet för en kvalitativ studie använder Bryman och Bell (2017) fyra delkriterier som studien istället valde att utgå ifrån. Dessa är: *tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet* och *konfirmering*, vilka presenteras mer grundligt nedan.

3.6.1 Tillförlitlighet

Då den sociala verkligheten kan uppfattas och skildras på olika sätt beroende på vem det är som uppfattar den kan forskaren tillämpa deltagarvalidering för att säkerställa att verkligheten som beskrivits har uppfattats på rätt sätt. Detta görs genom att forskaren förmedlar sina resultat till de individer som ingått i studien. Deltagarvalidering ger en försäkran om att det råder en god överensstämmelse mellan erhållna resultat och de uppfattningar samt erfarenheter som respondenterna har (Bryman & Bell, 2017). Under intervjun ställdes bland annat bekräftande frågor såsom ”Har vi uppfattat rätt...” eller ”kan du exemplifiera så vi uppfattar det rätt...” till respondenterna som ett försök till försäkran om att det som respondenterna menade stämde överens med intervjuarnas tolkning. Dessutom gavs respondenterna möjlighet att erhålla det transkriberade materialet av deras intervju om så önskades. Utöver detta gavs respondenten möjlighet att korrigera resultatet om denne ansåg att något uppfattats inkorrekt, vilket Bryman och Bell (2017) menar stärker tillförlitlighet ytterligare.

3.6.2 Överförbarhet

Med överförbarhet avses hur pass överförbart resultatet är till en annan kontext alternativt i samma kontext men vid en senare tidpunkt. Kvalitativa forskningsresultat är oftast svåra att generalisera till en annan kontext då det exempelvis är föga antal intervjuer som genomförs, vilket då inte anses vara representativt till den stora massan. Då respondenterna vid intervjuer inte kan vara representativa för en hel population skall resultaten istället relateras gentemot teoretiska antagande (Yin, 1989; 2009). Vad gäller diskursanalys så ses det sociala ständigt vara delvis strukturerat på ett bestämt vis. Diskurser kan därav ses som en spärr eller tröghet till förändring som mer eller mindre gör oss fångade. Detta kan då leda till att det blir svårare att förändra tankesättet. Även om sanningen eller betydelsen aldrig är något helt fast och bestämt så är den heller aldrig fullständigt ofixerad (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Då studien syftar till att analysera upplevelser är inte det huvudsakliga målet att generalisera för en population utan snarare att skapa en förståelse för hur det kan föreligga, därmed kommer studien inte vara generaliserbar.

3.6.1 Pålitlighet

Pålitlighet syftar till att forskningsprocessens alla faser redogörs för med ett granskande och kritiskt synsätt. På så vis kan pålitligheten säkerställas. Det berör exempelvis tydlig redogörelse för val av respondenter, hur studien genomfört och beslut angående analys av data. Här skall en bedömning av kvaliteten på de procedurer som valts och tillämpats även redovisas för så att pålitligheten stärks ytterligare (Bryman & Bell, 2017).

Studiens samtliga delar har tydligt och noggrant redogjorts för med syfte att visa ett kritiskt förhållningssätt till de val som gjorts och tillämpats. Att tydligt redogöra för och diskutera medvetenheten kring studiens objektivitet och subjektivitet, metodkritik och etiska reflektioner är exempel på att ett kritiskt förhållningsätt har antagits. Metodkapitlet i sin helhet redogör även för samtliga faser i studiens undersökningsprocess på ett utförligt sätt vilket påvisar studiens pålitlighet.

3.6.2 Konfirmering

Med konfirmering avses att inga personliga värderingar avsiktligt påverkat genomförandet av studien eller dess slutsats. Det innebär att forskaren söker säkerställa att denne har agerat i god tro och att en fullständig objektivitet på forskningen inte är möjlig (Bryman & Bell, 2017). För att uppnå detta kriterium har författarna, av de två olika studierna som empirin gemensamt insamlats till, granskat varandras texter för att upptäcka eventuell påverkan av personliga åsikter och egen agenda för att uppnå en så hög objektivitet som möjligt.

3.7 Etiska överväganden

Denna studie har tagit vissa etiska principer av Bryman och Bell (2017) i beaktning för säkerställande av deltagarnas säkerhet, vilket även ökar studiens kvalitet. De principer som har tagits i beaktning är *informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitets- och anonymitetskravet* samt *nyttjandekravet.*

Informationskravet innebär att forskaren skall meddela studiens syfte till undersökningens berörda parter (Bryman & Bell, 2017). Denna princip har beaktats och uppfylldes genom att en kort redogörelse om studien och dess syfte gavs när respondenterna kontaktades samt innan intervjuernas genomförande. Respondenterna fick även kännedom om att deltagandet var på frivillig basis och att möjlighet fanns till att avbryta medverkan närhelst de önskade, vilket även tar samtyckeskravet i beaktande. *Samtyckeskravet* syftar till att hänsyn skall tagas till respondenternas rätt till sin egen integritet och värdighet under hela studiens process och inte endast vid första kontakt. Hänsyn skall dessutom tas under själva intervjuerna och vid förvaring av det insamlade materialet (Trost, 2010). Respondenterna erbjöds även möjligheten att tillgå det transkriberade materialet om så önskades för att möjliggöra korrektur av det empiriska materialet. Däremot var det ingen av respondenterna som önskade tillgång till materialet.

Samtliga respondenters uppgifter skall behandlas med konfidentialitet och de uppgifter som samlas in skall endast användas i forskningssyfte, vilket utgör *konfidentialitets- och anonymitetskravet* samt *nyttjandekravet* (Bryman & Bell, 2017). Anonymitetskravet togs hänsyn till, då respondenterna erbjöds anonymitet. Val har gjorts i studien att inte presentera

mer än att respondenterna är officerare på Trängregementet, antal verksamma år i Försvarsmakten samt kön. Syftet med anonymiteten är att skydda enskilda individer från konsekvenser till följd av deras deltagande i studierna. Respondenterna kom att tillfrågas om deras gradbeteckning fick nämnas i studien med utgångspunkt att detta skulle stärka det empiriska materialet. Men då ingen annan information än ovan nämnd ansågs bidra till studien har det valts att utelämnas trots att medgivande från respondenten erhållits. De uppgifter som insamlats har endast använts i studien och ingen annanstans.

3.8 Metodkritik

Vid diskursanalys anses inte forskaren bara som en "fluga på väggen" som iakttar, observerar och kan se saker som de "egentligen" är utan forskarens kunskapsproduktion likväl som all diskurs är produktiv, det vill säga att verkligheten skapas samtidigt som den avbildas. Dessa reflexiva procedurer är på så vis konsekventa uppföljningar av den konstruktionistiska världsuppfattningen (Winther Jørgensen & Phillips, 2000) som är studiens ontologiska ståndpunkt. För möjliggörandet av att en "sann och enhetlig" bild av verkligheten ska presenteras skulle det kräva att studiernas författare skulle behöva se bortom de konstruktionistiska villkoren. De konstruktionistiska villkoren om att världen är socialt konstruerad, men det skulle strida mot den världsuppfattning studien antagit.

En annan kritisk faktor är att kvalitativa forskning är tämligen subjektiv vad gäller analys av material, då egna uppfattningar om vad som är viktigt och betydelsefullt spelar in (Bryman & Bell, 2017). Vad gäller intervjuer så kan det vara svårare att kontrollera om de svar som ges är uppriktiga och speglar respondentens faktiska erfarenheter och uppfattningar (Denscombe, 2016). Det finns en risk att respondenterna inte säger sanningen utan modifierar sina svar till det som de tror att organisationen de är verksamma inom vill höra eller vill att de förmedlar. Då denna studies forskningsämne kan ses som känsligt för vissa parter och då Försvarsmakten är en myndighet som noga granskas kan detta förekomma och på så vis påverka studiernas slutliga resultat. Ytterligare kan en av de två studiekollegornas, som empirin insamlades med, personliga relation till Försvarsmakten och respondenterna påverka hur respondenterna väljer att svara till följd av ökat förtroende då de redan har en relation till henne sedan tidigare. Detta skulle dock även kunna påverka resultatet negativ då respondenterna exempelvis skulle kunnat vara misstänksamma gentemot vad svaren skulle kunna få för konsekvenser för deras

arbetssituation till följs av den ena kollegans position som HR-generalist på det utvalda regementet.

3.9 Studiens setting - Trängregementet

Trängregementet är det enda logistikregementet i Försvarsmakten och är beläget i Skövde. Regementet utbildar, utvecklar och leder logistikförband. Med logistik avses ett samlingsbegrepp för förnödenhetsförsörjning, teknisk tjänst, kommunikationstjänst och försvarsmedicin. Trängregementet har 255 yrkesofficerare, 250 kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl och soldater samt 628 tidvis tjänstgörande gruppbefäl och soldater. Dessutom har regementet 28 civilanställda och 186 reservofficerare (Försvarsmakten, u.å.e).

Trängregementet utgör Försvarsmaktens kompetenscentrum för logistikledning och för delfunktionerna förnödenhetsförsörjning och kommunikationstjänst. Inom försvarsmedicin är regementet ansvarig representant för sjukvårdsförband, sjukvårdsförmågor och evakuering av skadade och sjuka inom markmiljön (Försvarsmakten, u.å.e).

4 Empiriskt resultat

Följande kapitel inleds med studiens kontext för att ge en bild av Försvarsmakten och kvinnor i Försvarsmakten idag. Huvuddelen i kapitlet redogör för föreliggande studies insamlade empiriska materia bestående av dokumentanalys och intervjuer. Det empiriska materialet har i sin tur tematiserats på liknande sätt som i den teoretiska referensramen för att bistå läsaren en mer lättöverskådlig bild.

4.1 Studiens kontext

Studiens kontext syftar till att ge läsaren en förståelse för Försvarsmaktens uppgift och den militära professionens värdegrund så som den ser ut idag.

4.1.1 Försvarsmakten uppgift och den militära professionens värdegrund

> Vi försvarar Sverige, landets intressen, vår frihet och rätt att leva som vi själva väljer (Försvarsmakten, u.å.f).

Försvarsmakten är en svensk myndighet och dess främsta uppgift är att ansvara för Sveriges militära försvar samt värna om Sverige (Försvarsmakten, u.å.f). Försvarsmakten är en av Sveriges största arbetsgivare och arbetsplats samt att den är en myndighet ställer både krav, förväntningar och skyldigheter till samhället i stort (FM2015-1597:7). Enligt Försvarsmaktens hemsida baseras myndighetens värderingar på uppförandekoder, värdegrund, jämställdhet och jämlikhet (Försvarsmakten, u.å.g). I Försvarsmaktens dokumentation, *Vår militära profession - Agera när det krävs* (FM2015-1597:7), som beskriver dess uppförandekod och värdegrund beskrivs inledande myndighetens nuläge. Försvarsmakten menar att dagens konflikter blir allt mer komplexa och karaktäriseras av politiska situationer som är svårbedömda samt att vapen blir allt mer avancerade och hoten mer mångfacetterade både mot militära såväl som civila mål. Detta ställer även krav på att Försvarsmaktens roll i samhället kontinuerligt förändras för att anpassa sitt arbete mot dagens konfliktbild, vilket även innebär en ständig förändring av den militära professionen. Kompetensen inom Försvarsmakten blir allt mer organisatoriskt specialiserad och avancerad, vilket leder till att förutsättningarna förändras vad gäller ledning,

ledarskap, sammanhållning, kommunikation, identitetsskapande. Dessutom ökar kraven på myndigheten genom granskning från allmänheten och media (FM2015-1597:7). Försvarsmakten menar att i denna föränderliga värld som råder är det viktigt att ha en tydlig och utvecklad professionssyn för att en stadig och fast grund skall finnas att stå på. Dessutom råder ett behov mot svenska folket och samhället att den militära professionen definieras och delges med vad professionen står för, vilken roll den bär samt vilket dess ansvar är. Därav behöver den militära professionens roll definieras utifrån dess expertis, värdegrund och ansvar (FM2015-1597:7).

Försvarsmaktens värdegrund och uppförandekod innefattar tre centrala begrepp: *öppenhet, resultat* och *ansvar*, vilka skall genomsyra hela verksamheten (Försvarsmakten, u.å.g). Värdegrunden är formaliserad i skrift men utgörs även av värderingar, normer och traditioner och kan endast observeras i form av handlingar och rutiner beskriver Försvarsmakten (FM2015-1597:7). Det är avgörande för den militära professionens roll i samhället att verksamheten är tydligt etiskt grundad och värdegrunden är det som ligger till grund för den gemensamma identiteten för professionen. Det är däremot en utmaning att hålla värdegrunden levande tillsammans med det omgivande sammanhangets och uppgiftens art. För att professionen skall anses legitim av samhället krävs att värdegrunden är levande och följer världsförändringar. Försvarsmaktens värdegrund utgår från samhällets värdegrund, som myndigheten även har som uppdrag att försvar, vilka bygger på demokratiska principer och att värna om alla människors lika värde, rättvisa och jämlikhet samt de mänskliga rättigheterna (FM2015-1597:7).

Försvarsmakten menar att organisationen behöver bottna i en jämställd värdegrund för att verka jämställt i operationer. Denna värdegrund måste dessutom genomsyra och verka även i den dagliga verksamheten. För att ha förmågan att inkludera jämställdhetsperspektivet vid militära operationer är organisationen beroende av ett långsiktigt likabehandlings- och personalförsörjningsarbete med ett tryggt rekryteringsunderlag som består av både kvinnor och män. Därav inriktar sig myndigheten på att behålla både kvinnor och män samt att skapa förutsättningar för dem att utvecklas och bidra till arbete för säkerhet (FM2015-15593:1).

4.2 Segregation och jämställdhet

> Alltså det stod ju typ i jämställdhetsplanen redan när jag gjorde lumpen att “nu skall vi öka kvinnorna till 25 procent” och jag bara tänkte ”pff”. Ah, det kan man ju skriva i ett papper men man gjorde ju ingenting. Man har ju faktiskt inte gjort någonting för att öka andelen kvinnor, för att öka andelen kvinnliga chefer och för att få större mångfald i leden, man har ju inte gjort någonting. Det är ju inte förens nu som jag hoppas, när det är könsneutral mönstring, mönstringsplikt, att det kommer att komma fler tjejer. (Respondent I)

I nationella jämställdhetspolitiska mål innefattas ett övergripande mål om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån dessa mål pågår ett nationellt arbete inom ramen för Jämställdhetsintegrering i Myndigheter (JiM) med ett fokus på att styra myndigheter i enlighet med dessa mål på ett tydligare sätt (FM2018-15180:9). Försvarsmakten beskriver att de ”arbetar med strategin jämställdhetsintegrering för att uppnå förbättrad kvantitativ och kvalitativ jämställdhet.” (FM2015-15593:1, s. 3). Utifrån lagstiftning, rekryterings- och insatsbehov har Försvarsmaktens ledning identifierat tre perspektiv för strategin som finns beskrivna i *Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015 – 2018* (FM2015-15593:1), dessvärre fanns ingen uppdaterad version för 2019.

Det första perspektivet är *rättighetsperspektivet* som baseras på Sveriges jämställdhetspolitiska mål samt mänskliga rättigheter. Något som kan ses som en nationalstats grundpelare för dess upprätthållande och legitimitet är rätten att påverka och vara delaktig i samhället. Dessutom att ha förfogande till inflytande och makt. Under planering och genomförande av operationer utgör perspektivet således att de mänskliga rättigheterna säkras för alla, det vill säga kvinnor som män likväl pojkar som flickor. Det andra perspektivet är *personalförsörjningsperspektivet* för strategin jämställdhetsintegrering som bidrar till att Försvarsmakten får en breddad rekryteringsbas och förmågeuppbyggnad samt att det skapar en position för Försvarsmakten som en attraktiv arbetsgivare. För att skapa en trovärdighet utvecklas både kvinnor och män inom samtliga områden och på samtliga nivåer såväl nationellt som internationellt. Det tredje perspektivet syftar till att det *Operativa förmågeperspektivet* förstärks då Försvarsmakten rekryterar de mest lämpade individerna ur ett brett urval. Med förmåga avses i detta fall individers kapacitet att prestera och/eller bedriva verksamhet. Dessutom att deras agerande är grundat på individens kunskap och/eller

erfarenheter (FM2015-15593:1). I Försvarsmaktens *Handbok systematiskt arbetsmiljöarbete 2017* beskrivs det operativa perspektivet som ”Ett förbättrat operativ effekt-perspektiv påvisats genom kvinnors/blandade gruppers medverkan vid insats.” (Försvarsmakten, 2017b, s.46). Vad gäller personalförsörjningsperspektivet så beskrivs det i Försvarsmaktens *Handbok systematiskt arbetsmiljöarbete 2017* enligt följande:

> För att klara de mål tal för bemanning och kompetensförsörjning FM har, behöver myndigheten rekrytera ur en bred kompetensbas och nå olika typer av personer i det arbetet samt motverka att framförallt indirekt diskriminering förekommer. En inriktning är att öka andelen kvinnor på alla nivåer i myndigheten. (Försvarsmakten, 2017b, s. 48)

I den SWOT-analys som Försvarsmakten gjort gällande jämställdhetsarbetet fram till 2015 och som beskrivs i *Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015 – 2018* (FM2015-15593:1) framkom att deras styrka är kunskap och att det finns en stark vilja hos organisationens ledning för verksamhetsutveckling avseende jämställdhet. Vad gäller svagheter så är det motstånd, okunskap och brist på könsuppdelad statistik. Jämställdhetsfrågan upplevs inte som en del av Försvarsmaktens uppdrag och prioriteras bort av vissa chefer och medarbetare trots att ledningen varit tydlig med att det är viktigt för att skapa en attraktiv arbetsplats. Det framkom dessutom att en del anställda kvinnor upplever att de inte vill bli framlyfta på grund av sitt kön utan vill ses som kompetenta medarbetare och chefer när de verkar i sin yrkesroll snarare än att fokus läggs på att de är kvinnor. Något mer som framkom som en svaghet är att det behövs kontinuerlig utbildning för arbete med verksamhetsutveckling ur ett jämställdhetsperspektiv samt att det anses vara brist på senior rådgivare inom jämställdhetsintegrering. Dessutom upplevs att den interna kulturen i Försvarsmakten behöver öppnas upp för en större mångfald på arbetsplatsen – i detta värdegrundsarbete ska Försvarsmakten bygga på de goda delarna av organisationens inkluderande gemenskap som bygger på tillit till närmsta chef, kamratskap och laganda. Men det behöver arbetas med en utökad bild av vilka som kan inkluderas i ”laget” vilket skall göras genom exempelvis användandet av begrepp såsom normkritik och maskulinitetsnorm (FM2015-15593:1). I *Försvarsmaktens årsredovisning 2017* beskrivs vilka åtgärder myndigheten gjort för att öka andelen kvinnor. Bland annat beskrivs att myndigheten tagit fram en åtgärdsplan i syfte att öka andelen chefer som är kvinnor på strategisk nivå där

långsiktig karriärplanering och mentorprogram utgör viktiga parametrar för att behålla kvinnor i organisationen (Försvarsmakten, 2017a).

Utifrån respondentintervjuerna som genomfördes ansåg sig de som arbetade med utbildning av rekryter ha större relation eller kunskap i jämställdhetsarbetet, än vad övriga respondenter ansåg sig ha, då de berör ämnet oftare på grund av att det ingår i utbildningen. Respondent A beskriver att varje elev skall bedömas utifrån en individ- och professionsprocess (IPU-process) där uppgiften är att forma kadetterna. En del i denna process är värdegrundade jämställdhet. Därmed talas det om värdegrund och jämställdhet i lektionssalarna med kadetterna, vilket gör att ämnet är aktuellt för dem som arbetar med utbildning. Däremot upplever inte respondent A att det på sektionen talas mycket om jämställdhet på samma sätt.

> Om det sen är för att vi är väldigt många kvinnor och män blandat så att det sker naturligt, det ska jag inte svara på. Men den största kontakten har jag nog när jag utbildar kadetterna koppla till jämställdhet och värdegrund. (Respondent A)

Samtliga respondenter uppger att det är viktigt att arbeta med jämställdhet och vet var de skall hämta information alternativt kontakta sin närmsta chef om en situation skulle uppstå men det är inget de ”satt sig in i på djupet”. En av respondenterna uppgav däremot att jämställdhetsintegrering togs hänsyn till vid personalplaneringen. Det varierar dock i grad bland respondenterna gällande vad de anser gällande hur stor plats jämställdhetsarbetet får och på vilket sätt det belyses i organisationen. Dessutom varierar även uppfattningen om hur pass bra informationsflödet är kring hur det skall arbetas med jämställdhet och vad som gjorts i frågan.

Respondenterna uppger Nätverk för av Försvarsmakten anställda kvinnor (NOAK) som deras primära kännedom om jämställdhetsarbete på Trängregementet och i Försvarsmakten. NOAK är ett arbete som Försvarsmakten upprättat gällande organisationens jämställdhetsarbete med avseende personalförsörjning och likabehandling (FM2015-15593:1). Syftet är att skapa möjligheter till nätverk för kvinnor med andra kvinnor på förbandet likväl som Försvarsmakten i stort. Genom nätverket är målet att förbättra den fysiska och psykosociala arbetsmiljön för alla inom Försvarsmakten men i synnerlighet för kvinnor enligt Trängregementets (2016) interna dokumentation *Rutin för TrängR NOAK*. Dock på

förbandsnivå på Trängregementet idag är nätverket inte aktivt för de kontinuerligt anställda kvinnorna utan endast för rekryter, vilket har bekräftats av ansvarig för NOAK på Trängregementet (Personlig kommunikation, 2 april 2019).

Respondent G beskriver att hon erhållit en grundförståelse för hur jämställdhetsarbetet går till via NOAK och utan nätverket hade hon inte haft någon kännedom om hur hon skulle hantera exempelvis trakasserier och diskriminering. Ärendet hade då lämnats till hennes chef, ”för det är så med allting, lämna till nästa chef” beskriver respondenten. Hon skulle däremot vilja ha bättre förklaringar om tillvägagångssättet för sådana ärenden och hon anser att det hade behövts en utbildning, likt arbetsmiljöutbildningen som de får, där det exempelvis under en vecka talas om olika jämställdhetsarbeten. Under denna utbildning skulle det då kunna utföras en genomgång om allt från hur en anmälan skall göras till hur arbetet skall gå till praktiskt och hur en chef skall arbeta med detta. Det behövs inte bara på grund av problematik som uppstår mellan de olika könen utan det finns även ett stort problem med åldersskillnader, bland gamla och nya soldater. Det är svårt att säga exakt vilka insatser som behövs arbetas med menar respondenten då hon inte anser att hon har tillräcklig kunskap i ämnet för att veta vad det är som saknas. ”Jag är medvetet omedveten” menar respondent G.

Respondent A menar att det skulle vara gynnsamt för jämställdhetsarbetet om information delgavs gällande vad som åstadkommits och vad det syftar till, exempelvis via NOAK, för att kunna exemplifiera och tydliggöra vikten av arbetet och vad det leder till. Respondent E anser också att det är av stor vikt att informationen når ut i hela organisationen och att det syns att någonting görs så att det inte blir så att ”man kryper under stolen” istället för att ta tag i problem som uppstår. Hon anser att jämställdhetsfrågor bör tas upp och diskuteras redan i värnplikten och sedan fortlöpande. Cheferna behöver tydligt sätta ned foten direkt och visar vad som förväntas av rekryterna eller de anställda och det är viktigt att det från första början talas om hur de skall behandla varandra, vad som är ett gott beteende mot varandra, både mellan samma kön och mellan de olika könen. Även respondent B anser att alla behöver erhålla bättre information om hur de arbetar med jämställdhet i Försvarsmakten och varför de gör som de gör för att utveckla jämställdhetsarbetet på bästa sätt.

Det är tydligt att samtliga respondenter tycker att jämställdhetsarbete, såsom NOAK eller kurser och utbildning som utförs inom Försvarsmakten, kan vara viktigt om det genomförs på rätt sätt och om det har ett tydligt syfte.

> Jag tror att organisationen i det stora hela, även ute på förbanden och regementena, att man lider av samma sak, att man snävar in för mycket på en fokusfråga och kan varken diskutera, dialogisera eller ta in en större bild av det hela. Både på mottagarsidan och givarsidan. Jag tror att man kan vara otydlig i kommunikationen kring ämnet vilket skapar frustration på flera platser inom organisationen då. (Respondent D)

Idag är den allmänna uppfattningen att fokus på jämställdhetsfrågor hamnar något snett. Det finns en mentalitet kring att jämställdhetsarbetet hamnar på fokusfrågor som blir ett ständigt ältande snarare än något som aktivt togs tag i. ”Jag tyckte att det bara gnälldes för mycket alltså, typ att trosorna skaver, jaha?” beskriver respondent F om sin upplevelse eller att det diskuteras kring att kvinnorna inte får ha smink eller att ”kisspauserna” inte är anpassade för kvinnor. Respondent F menar att det kan vara bra med exempelvis ett kvinnligt forum och att det kan gynna vissa att få prata av sig med någon av samma kön men fortsätter med att beskriva:

> Jag tror att på de möten som jag har varit på så har det varit mer gnällmöten än konkret att man kommer fram till något bra, utan det är mer att man sitter och gnäller på allting. När jag var med var det mycket gnäll på killarna och då tror jag att det är bättre att samla alla och sitta där och lösa problemet istället för att sitta där och gnälla. För som sagt killarna får ju inte reda på vad som sägs på NOAK. Så jag tror att det kan vara bra, det tror jag. (Respondent F)

Respondent G beskriver att hon uppfattat att många kvinnor har haft ett dåligt första NOAK-möte som de blivit tvingade till och många upplever att de rycks från deras vanliga verksamhet och att det har blivit ett gnällforum. Vad äldre kvinnliga kollegor säger spelar också in. Har de sagt att de är något dåligt så anammar de yngre samma attityd eller att många kvinnor upplever att de inte behöver detta stöd, men hon förtydligar också att det finns de som tycker att det är viktigt.

> Vi är någon procent som känner att, ja men fan, det här är viktigt så vi jobbar med det oavsett om man behöver det eller inte och vi tänker som så “jag kanske inte behöver det men någon annan kanske behöver det”. (Respondent G)

Det är något som de andra respondenterna också menar är en av huvudsakerna som de tror kvinnor behöver, att ha ett forum där de kan tala med andra kvinnor, när de är en minoritet. Men sedan är det inte många av de kvinnliga respondenterna som intervjuades som upplever att de är i behov av ett sådant forum, utan det vanligaste påståendet är ”det kan vara bra för att andra kvinnor kanske behöver det”.

Ett av de vanligaste argumenten som framkommer i Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering är att det skall göras för att myndigheten skall vara en attraktiv arbetsplats. Målsättningen är dessutom för organisationen att öka antalet kvinnor och behålla antalet anställda kvinnor. För att uppnå detta menar Försvarsmakten, utifrån dokumentationen, att de bland annat skall arbeta mer med att utbilda i ämnet samt att förhindra och förebygga diskriminering och trakasserier för att på så vis nå och behålla fler kvinnor, vilket i sin tur kan leda till att fler kvinnor når högre positioner som är ett ytterligare mål som myndigheten önskar uppnå (FM2015-15593:1).

Samtliga respondenter upplever inte att det råder så mycket trakasserier idag i Försvarsmakten som det tycks gjort tidigare, åtminstone inte på Trängregementet. Respondent E och I menar att det har förändrats mycket sedan exempelvis #metoo och att dagens ungdomar har en annan inställning och kunskap om jämställdhet mot vad som rådde förr. Å andra sidan framkom det under intervjuerna att det råder upplevelse om att trakasserier och diskriminering kanske inte kommer fram i samma utsträckning som det borde och att det skulle kunna förekomma ett mörkertal kring hur många som egentligen diskrimineras. Det har förut funnits en mentalitet om att ” inte hugga någon i ryggen” eller ”tjalla”, det vill säga att inte ange ens kollega utan att alla står upp för varandra och skyddar varandra snarare än att gå emot och säga ifrån. Det upplevs även som svårare att hantera ärenden som gäller ens ”vänner”, de som finns i ens privata umgängeskrets.

> Då riskerar man ju den vänskapen och sannolikt så bryts den om man talar om att nu håller du på att trakassera den här medarbetaren, sluta med det. Det är lättare att säga till den som blir trakasserad att han eller hon skämtar nog bara, du vet det där får man nog ta. Det ska jag hävda att vi inte är bra på. Men om det är en underställd som gör det eller någon på en lägre nivå då sitter de på bussen härifrån på eftermiddagen. (Respondent C)

Det beskrivs även av respondenterna att det främst är hos soldaterna som diskriminerande beteende förekommer snarare än hos de anställda. Det handlar då exempelvis om ”attitydproblem” eller problem med en viss typ av jargong hos rekryter och värnpliktiga såsom att männen uttrycker sig nedvärderande gentemot kvinnor genom att använda ord som ”hora” eller ”luder” menar respondent F. Däremot menar respondenterna att det bland de anställda på Trängregementet råder ett gott klimat som präglas av öppenhet och hjälpsamhet och att trakasserier och diskriminering inte tycks förekomma någon större utsträckning. Medarbetarundersökning FM Vind som på årsbasis görs gällande upplevelsen av att ha blivit utsatt för ovälkommet beteende, i detta fall på Trängregementet år 2018, visar att det var 6,3 procent, det vill säga 15 av de 238 individer som deltog i undersökningen på regementet på något vis hade upplevt ovälkommet beteende. 11 av dessa 15 individer angav att de hade blivit utsatta för annan form av kränkande särbehandling än diskriminering, sexuella trakasserier, fysiskt eller psykiskt övergrepp. Två individer uppgav att de hade blivit utsatta för sexuella trakasserier och en uppgav att denne blivit utsatt för diskriminering.

En skillnad som ses mellan Trängregementet och andra regementen är att samtliga respondenter uppger att det är fler kvinnor som arbetar på Trängregementet i förhållande till andra regementen. En anledning till att det är så många kvinnor som söker sig just till Trängregementet kan bero på att det är ett serviceförband med ett bättre klimat kopplat till kvinnor, då det upplevs att organisationen försöker skapa förutsättningar för allas lika arbete menar en av de manliga respondenterna. Han beskriver det vidare som:

> Eftersom vi inte har de ”häftiga” arbetsuppgifterna, de ”coola” grejerna, där man ska åka pansarvagn och förstöra saker så tror jag att det lockar fler kvinnor. De kanske inte har samma destruktiva mindset som vissa män har. (Respondent D)

För att få fler kvinnor intresserade av att arbeta i Försvarsmakten är det viktigt att visa variationen på arbetet och inte endast visa den sida när de är klädda i stridsuniformen med vapen i skogen utan att det även finns många fler tjänster menar respondent E. Att normen om att alla tjänster inom Försvarsmakten handlar om tungt arbete ”där man behöver vara stor och stark” måste försvinna och bytas ut mot att alla passar in i organisationen. Givetvis måste alla göra samma grundutbildning så vissa former av krav finns men det finns mycket större variation av arbetsuppgifter än vad många kanske tror berättar respondent E. Reklamfilmerna

visar bara den ena sidan av arbetet och det tror inte respondent E lockar individer till att söka sig till Försvarsmakten och framförallt inte kvinnor. Myndigheten måste vidga sina vyer och visa upp den bredd som finns för att nå ut till fler kvinnor.

Försvarsmaktens rekryteringsmaterial som nyligen utkom och har klätt många reklamskyltar med en bild på en kvinna med ett örhänge i form av Venussymbolen som används för att beteckna kvinnor, ♀, och texten ”KOM SOM DU ÄR - Välkommen till en inkluderande arbetsplats där vi ser varandras olikheter som en styrka.” (Försvarsmakten, 2019) visar på att ett mångfaldsperspektiv, i synnerlighet kvinnor, är något som Försvarsmakten efterfrågar utåt mot samhället.

4.3 Skillnader på män och kvinnor i Försvarsmakten

Vad ser du som typiskt manligt inom Försvarsmakten?

> Lekfullhet, skulle jag säga. Vi gillar att leka och det tillåts vi ju att göra här. Det är väl lite mer det grabbiga som kommer med från barnsben. Det finns ju kvar även fast vi idag gör det med ytterst allvar och där gör vi ju det i en ordnad miljö. Det är kul när man skjuter kulspruta. Det är inte bara allvaret i att det är jättefarligt eller är till för att död någon. Det är kul också. Just den touchen på det hela, är väl det jag tycker. (Respondent C)

Respondent C menar att det som är typiskt kvinnligt i det militära kan ses som motpolen till det typiska manliga. Istället för lekfullhet så anser han att kvinnor är mer seriösa. Han poängterar dock att det inte för den sakens skull betyder att kvinnor inte har någon humor, ”det har de absolut” och vidare förtydligar han sitt påstående ”om man förenklar stereotyper så kan det räcka med att det är kul för männen medan de kvinnliga kollegorna vill ha ett syfte.” (Respondent C).

Respondent G anser likt Respondent C vad som är typiskt manligt men beskriver det som:

> Vi brukar säga att man aldrig liksom växer upp i Försvarsmakten. Man kan jobba hur många år som helst, du kan vara 45 år gammal men du har inte lämnat 19-20 års åldern mentalt.

Respondent B och I beskriver att fysisk styrka är vad de tycker är typiskt manligt. Respondent B beskriver också att en man inte får visa sig svag, skall vara framåt och hävda sig. Flera av respondenterna nämner även att ansiktsbehåring är något typiskt manligt i Försvarsmakten nu, då det upplevs vara en statussymbol. ”Alla ser ju typ exakt likadana ut, skägg och keps, när de går härifrån.” beskriver respondent F. Respondent G menar att det råder en träningshets bland kvinnliga soldater, det finns en hets om att vara extremt vältränad som kvinna i Försvarsmakten. Men det finns två olika ”läger” bland kvinnorna beskriver respondent G. Det finns även de ”super piffade” kvinnorna som sminkar sig, har lösögonfransar och långa målade naglar, även då smink är något som inte accepteras i Försvarsmakten, undantaget civilanställda. Anledningen till att smink inte skall användas är av säkerhetsskäl menar respondent G. En officer skall kunna se hur dennes soldater mår på exempelvis hudton och detta anses smink försvåra. Dessutom menar respondent G att kvinnorna skall representera en bild mot utomstående av ”något annat” och ”lyfta oss från oss själva” vilket innebär en ”naturlig” bild av en kvinna och den naturliga kvinnan bär inte smink. Respondent B beskriver att hans uppfattning är att kvinnor i Försvarsmakten antar det som ses som manligt. ”Jag uppfattar det som att kvinnor är ganska manliga i Försvarsmakten och i försvarskontext” beskriver han. Sedan om det är ett medvetet eller omedvetet val hos kvinnorna vet han inte. Respondent B beskriver även att om han hade varit kvinna så hade det nog kunnat gynna honom då hans uppfattning är att han hade synts mer som kvinna.

> Jag tror att det är en fördel att vara lite mer om sig och kring sig. Den analys jag har gjort på det här regementet så ser jag ju det till viss del. Man kanske inte levererar ett bättre resultat men man syns och hörs. (Respondent B)

Med ovan citat syftar respondent B inte bara till kvinnor utan mer till männen. Då han själv upplever sig mer introvert så menar han att han hade synts ändå, då kvinnor är minoritet, utan att behöva synas, höras och hävda sig på samma vis som männen behöver för att synas. Hade han varit kvinna så upplever han att han kunnat synts på ett positivt sätt. Att de runtomkring hade värderat honom genom “den där individen där borta den gör faktiskt ett bra jobb”. Han menar att det syns väldigt tydligt i organisationen att det finns både positiva men även negativa delar med att synas mer på grund av att vara en minoritet. Kvinnor, som minoritet, blir även mer synade.

Respondent G har upplevt själv hur hon behandlats annorlunda jämfört med en kollega som är man.

> Jag stod infartspost på en övning för att vi hade slut på soldaternas timmar, de kunde fysiskt inte gå mer, så då fick jag stå och det gjorde även en manlig kollega till mig på ett annat kompani så vi stod på varsin sida, samma pass. Vi gjorde exakt samma uppgift fast på två olika kompanier och på två olika platser. Han fick jättemycket beröm och fick höra "Å gud vilket ledarskap, du visar verkligen framfötterna och du visar vägen, du tar en för laget" medan jag fick höra att jag måste sluta dalta med mina soldater. (Respondent G)

Det är en vanebild att kvinnor inte vågar säga ifrån och därav agerar på ett visst sätt medan en man agerar på samma sätt utifrån ett gott ledarskap menar respondent G. Denna mentalitet upplever hon i det mesta hon gör och oavsett vad hon gör så är det "fel". Denna press upplever hon inte att männen har på sig, att ständigt försöka göra rätt och vara till lags men ändå alltid göra fel.

Att skälla ut med auktoritär röst anser Respondent A vara typiskt manligt. När han tänker tillbaka på alla utskällningar han fått, när någon har skrikit åt honom, konstruktivt som okonstruktivt så menar han att det oftast har varit en man som gjort det. "Det är nog det som kan sägas vara typiskt manligt, en formell utskällning när någon står och skriker en i ansiktet." förklarar respondent A. Däremot när han fått höra att någon är besviken på honom så har det kommit från en kvinna och när någon har beskrivit en besvikelse så tar det hårdare än en utskällning som går över efter fem minuter berättar respondent A.

Det finns en uppfattning om att kvinnorna inte är lika impulsiva som männen. De är mer genomtänkta, motiverade, noggranna och mer allroundtränade än killarna. Kvinnorna har en tanke bakom varför de gör sin värnplikt, varför vill de bli officer och hur deras karriär skall se ut. Anledningen till att kvinnor tycks vara mer seriösa och noggranna tror Respondent C beror på att de känner att de ligger i ett underläge från början så de måste anstränga sig lite hårdare. De anstränger sig, de tar seriöst på uppgifterna, förberett sig noga. Jämförelsevis med killarna så slarvar de inte till det berättar Respondent C. Kvinnorna tycks även ha en bättre analytisk förmåga än männen och om det har med att män i ung ålder har ett självhävdelsebehov att göra skulle kunna vara fallet menar respondent A. Kvinnor tycks inte ha samma behov att hävda sig då de redan har presterat genom att de bland annat visar prov på att de klarar ganska

högt ställda såsom fysikkrav. ”De har passerat ett nålsöga redan, man är redan utvald och selektera bland många andra kvinnor så man behöver inte självhävda sig ytterligare en gång.” (Respondent A). Det upplevs även råda en machokultur bland de som är yngre, man vill hävda sig och inte visa sig svag. Respondent G menar att det råder en mentalitet bland männen att försöka bevara och leva ett ”ungkarlsliv” med mycket hets om exempelvis att gå ut och dricka alkohol. Det finns även en uppfattning om att de yngre har en mer sexistisk jargong. Det upplevs dock råda en god organisationskultur på Trängregementet enligt respondenterna och anledning till detta kan vara att det är fler kvinnor som arbetar där menar respondenterna.

Tre respondenter, två kvinnor, F och H, och en man, D, uppgav att de inte upplevde att det fanns något som var typiskt manligt eller kvinnligt i Försvarsmakten. Respondent D motiverar det enligt följande:

> Jag tror inte att det finns något typiskt manligt för mig i Försvarsmakten. Jag har gått in med mindsetet, när jag började jobba, att alla är lika. Det finns inget kön egentligen så man skapar bara förutsättningar för att alla ska kunna lösa sina uppgifter på bästa möjliga sätt utifrån sina förutsättningar. (Respondent D)

Respondent H menar dock att det ändå råder en problematik med att män uttrycker att de vill ha starka män som gör tyngre uppgifter och att de frågar kvinnor ”skall du verkligen lyfta det där.”. Vissa män tycks anse att män klarar mer än vad kvinnorna gör menar respondent H. Detta är något som respondent E vill visa kvinnor; att inte behöva vara en man som är 180cm lång och väga 95kg utan att det går även vara en kvinna som är under 160cm lång och väga 50 kg, ”jag kan göra lika mycket ändå.”

Något som de flesta respondenterna var överens om var att en kvinna i Försvarsmakten behöver ha ”skinn på näsan”.

> Skinn på näsan är ju väldigt tjejigt att ha så det behöver väl tjejerna ha då kanske. [...] Jag har aldrig hört någon säga att ”den mannen har minsann skinn på näsan”, det uttrycket finns inte. (Respondent H)

Vad respondenterna förknippar med ordet soldat och officer var främst lojalitet. Däremot var det flera respondenter som enligt dem själva ”erkände” att den första bilden som kom upp var en man, en stor stark man.

Respondent B beskriver sin bild av en officer som en man och fortsätter enligt följande:

> Jag tittar på dem här som är majorer och överstelöjtnant och så som jag ibland tycker så är de stöpta i ett och samma spår. Det spelar inte någon roll om du tar upp 100 stycken så kommer nästan alla vara lika. (Respondent B)

4.4 Kvinnors identitetsutveckling och diskriminering

Respondent G beskriver att hon har haft svårt att finna sin identitet i Försvarsmakten. Hon tog an mycket från sin mentor som var en äldre officer. Hon tog bland annat efter hur han agerade, något hon fick mycket kritik för. På hennes utvecklingsplan fanns det med att hon behövde sluta att vara så mycket på ”det här sättet” och att hon skulle sluta att vara så ”manlig”. När hon sedan tänkte ” jag ska inte vara så himla manlig då om det är problemet”, tonade ned det och ”switchade över” till att vara mer kvinnlig som Respondent G själv beskriver det, så fick hon höra att hon inte skulle vara så ”kvinnlig” istället. Hon upplevde att vad hon än gjorde så var det fel, antingen var hon för ”manlig” eller för ”kvinnlig”. Att kvinnor har svårt att finna sin identitet, menar respondent G, även är någon som soldaterna märker av. Soldaterna kan diskutera att de kvinnliga cheferna är osäkra och att det är svårt att veta ”vem de är” och hur de skall agera från dag till dag. Ena stunden kan de vara väldigt mycket ”tjo och tjim” och vara på bra humör medan de andra dagar kan vara på dåligt humör och vara jättehårda. Respondent G förklarar att hon tror att det beror på att kvinnorna ständigt kastas fram och tillbaka vad gäller de förväntningar som de har på sig. Ena dagen förväntas de vara ”tjenis” med sina soldater medan andra dagar är det mer ”gud förbjude om vi är tjenis med soldaterna”. De ska ena stunden vara strikta mot sina soldater men ”du får banne mig inte vara strikt för då kommer ingen följa dig” förklarar respondent G. Detta skapar att kvinnorna inte vet hur de ska bete sig och finna sitt ledarskap. Kvinnor påminns i högre utsträckning om hur de bör vara och inte vara och får ofta höra ”tänk på det här”. Det blir på så vis en utmaning att finna, skapa och utveckla sin identitet.

En av kvinnorna som intervjuades, respondent I, berättar att hon blivit utsatt för trakasserier under värnplikten, som gjordes på ett annat regemente, och att hon blev systematiskt mobbad just på grund av att hon är kvinna. Hon kände till att kvinnor var minoritet i Försvarsmakten men hon kunde inte tänka sig att hon skulle bli utsatt på grund av att hon var kvinna med bland annat en jargong av sexism och systematisk utfrysning. Innan hon gjorde sin värnplikt reflekterade hon inte mycket över könsskillnader utan hon tänkte mer att ”vi är ju alla likadana”. Hon hade tidigare varit aktiv i scouterna, där ingen såg skillnad på om man var tjej eller kille, kvinna eller man, alla gick lika långt, alla bar lika mycket och alla gjorde samma saker. Men denna syn förändrades för henne när hon väl gjorde värnplikten och det har satt sina spår berättar hon.

> Det här systematiska hackandet liksom. Ett hack gör ingenting, två hack gör ingenting men hundra hack, då går det fan hål. Dels har jag ju fått bygga upp min självkänsla, från grunden. Jag var ju nära på att hoppa av officersprogrammet flera gånger för att jag inte pallade. Sen får man skaffa sig lite hårdare hud, det har man ju fått göra, och hitta strategier liksom för att dels undvika rövhålen, dels nästan slå innan man blir slagen. (Respondent I)

Trakasserierna och mobbingen som hon utsattes för tryckte ned henne hårt och hon vet inte riktigt om det släppt helt än idag, nästan 13 år senare. Hon upplever fortfarande att värderingarna om allas lika värde och att alla skall behandlas lika inte riktigt har växt sig fast och blivit en naturlig del av organisationen. Visst finns det individer som känner starkt för jämställdhet och arbetar för det, menar respondenten, men det är inget som faller naturligt i den militära miljön. Det krävs mer arbete med jämställdhet för att det skall lyckas och hittills upplever hon att de som arbetat med jämställdhetsfrågan har fått arbeta i motvind. Dock vet hon inte om eller hur det skulle ha påverkat hennes karriär rent fysiskt, då hon inte upplever sig ha blivit motarbetad rent praktiskt karriärmässigt utan det är mer mentalt som det har påverkat henne. Hon beskriver det som hon upplevt som kvinna i yrkesrollen och hur könsdiskrimineringen har påverkat henne enligt:

> Men mentalt så jobbar man i motvind hela tiden. Mentalt så sätter man mycket hög press på sig själv. Man kanske inte vågar ta för sig lika mycket eller man vågar inte, alltså, utsätta sig för risker, så att jag tror absolut att det har påverkat. (Respondent I)

Hon beskriver även att utifrån egna erfarenheter finns en större press på kvinnor att göra allting rätt och att det finns en rädsla för att göra fel.

Respondent H beskriver vilken påverkan den ”grabbiga” och ”snuskiga” organisationskulturen, som rådde när hon gjorde värnplikten, hade på henne. Hon beskriver hur det tittades mycket på porrfilm och att vissa män bjöd in henne att titta med dem eller hade en jargong mot henne som var med sexuell anspelning. Hon förklarar ”om det var någon som var väldigt grabbig mot mig så fick jag med mig tio bättre grabbar som sa till de andra att lägga ned.” Det var under sådana tillfällen som hon upplevde att hon växte mest och att hennes inställning ändrades mot att ”jag skall inte ta någon skit” för jag kan få med mig andra på min sida och på så vis blev ”tuffare”.

4.5 Karriär, karriärutveckling och karriärhinder

FOI har på Försvarsmaktens uppdrag även analyserat skillnader mellan kvinnors och mäns anställningstid. Studien visar att gruppchefer som är kvinnor generellt tenderar att stanna kortare tid än männen. Det tycks inte skilja något i karriärens början och under det första året finns inga större skillnader vad gäller kvinnors och mäns anställningstid. Däremot avslutar kvinnor sin anställning i större utsträckning än männen efter två år. Sannolikheten att en man stannar kvar på arbetsplatsen efter tre år är cirka 57 procent medan den motsvarande andelen för kvinnor är 49 procent (Försvarsmakten, 2017a). Vad detta beror på framgår dock inte i redovisningen.

Det upplevs bland respondenterna, kvinnor som män, som intervjuades att om de hade haft det motsatta könet skulle deras karriärutveckling förmodligen sett annorlunda ut, kanske endast marginellt men ändå annorlunda. Två kvinnor uppgav däremot att de inte tror att deras kön påverkat deras karriärutveckling alls. Däremot är samtliga respondenter överens om att karriärutvecklingen går något långsammare för de kvinnor som väljer att skaffa barn då de under del av graviditet och under föräldraledighet är frånvarande från arbetet. Dessa kvinnor gör då inte framsteg i karriären i samma takt som de andra som läste officerprogrammet samtidigt som dem. Det är även en skillnad mellan män och kvinnor då männen inte är de som bär barnet och oftast är det kvinnan som är hemma den första tiden menar respondenterna. Det upplevs dock inte av respondenterna att en graviditet skulle vara ett

karriärhinder för kvinnor utan endast att karriärutvecklingen skulle ta längre tid än för en man eller en kvinna som inte väljer att skaffa barn. Respondent A beskriver hur han tror det hade sett ut om han hade varit kvinna istället. Han menar att bara rent graviditetsmässigt och föräldraledighet under ett och ett halvt år med varje barn hade gjort att han hade varit borta i tre år från tjänst. Dessutom om det förekommer komplikationer efter graviditeten såsom förlossningsdepression så blir möjligheten till att arbeta ytterligare begränsad. Däremot upplever även männen att familjelivet kan komma i kläm för dem, vilket gör att karriärutvecklingen inte blir lika viktig. De är inte lika villiga att flytta till annan ort för att nå högre i karriären och de upplever även att det kan kännas tufft att vara ute på övningar för att det tar så mycket tid från att få vara med sina familjer. Detta var en generell upplevelse bland samtliga respondenter och sågs som en svårighet eller ett hinder för karriärutvecklingen. De tror däremot inte att en anställning skulle påverka någon att inte bilda familj för att det skulle ha en potentiell påverkan på karriärutvecklingen.

Respondent C tror att exempelvis utrustningen och att mycket av grundförutsättningarna fortfarande är baserad på en manlig profilbild kan vara något som upplevs som ett hinder för kvinnor i sitt arbete. På grund av att det saknas kvinnliga chefer råder även en avsaknad av ett kvinnligt synsätt på exempelvis problemlösande på högre nivåer, vilket kan vara en viktig pusselbit menar respondenten. Det hjälper inte att det finns hundra kvinnor på de lägre nivåerna, utan för att det skall få någon effekt så krävs det att det finns kvinnor längre upp i hierarkin för att förändringar skall vara möjliga poängterar respondent C.

Den största problematiken bland respondenterna var att de upplevde att karriärutvecklingen gick alldeles för snabbt och att vägen för dem var utstakad mot att de skulle nå högsta ledningsnivåpositionerna. De upplevde sig bli kastade mellan olika roller och att de då inte hinner erhålla den kunskap de behöver och känna sig trygga i sin roll innan de måste byta arbetsuppgifter eller gå vidare till nästa nivå. Många upplevde även att de inte ville gå ifrån att arbeta med soldaterna till en ”skrivbordstjänst” som det upplevdes att de högre befattningarna innebar. Upplevelsen var dessutom att de inte riktigt visste när förändring av deras roll skulle ske och att det rådde avsaknad av individuella karriärutvecklingsplaner, ”vad hände med femårsplanerna?” uttryckte respondent I. Osäkerhet och upplevelsen av att bli ”upptryckt” i hierarkin var något som ansågs som ett hinder till att vilja göra karriär. Det rådde även en uppfattning om att detta var en fara för organisationen då den kunskap och kompetens som

behövs inte erhålls samt att det blir en för hög press som gör att de anställda kanske väljer att sluta på grund av att de inte mäktar med.

> Jag tror inte att det är bra att man har gått för snabbt fram. Jag tror att det är bra att man får lära sig allteftersom i den takt som man själv behöver. [...] Om man hamnar i en chefsbefattning på högre nivå förväntas man ha kompetens och förståelsen för vad man gör och påverkar, om man inte förstår det så tror jag att man kan bli både farlig och dålig. (Respondent D)

Respondent D menar att det råder ett annat tryck på kvinnor från organisationen men även omgivningen.

> Jag upplever att organisationen vill premiera och främja att vi har anställda kvinnor på högre grader. Jag tror att man kanske till och med går snabbare fram än vad man borde göra, bara för att kunna visa upp. (Respondent D)

5 Analys och diskussion

I detta kapitel vävs studiens teoretiska och empiriska delar samman och sätts i ett större sammanhang. Empirin analyseras genom att ställas gentemot sig själv och den teoretiska referensramen. Studiens empiri har inhämtats från Försvarsmakten via dokumentation samt intervjuer på Trängregementet. Den teoretiska referensramen tar upp perspektiven nyinstitutionell teori och social konstruktionism samt tidigare forskning i ämnet. En tematisk analys presenteras med utgångspunkt i frågeställningarna för möjliggörande att besvara dessa och därmed studiens syfte.

5.1 Fråga 1 - Vilka effekter har Försvarsmaktens jämställdhetsintegrering fått?

Försvarsmakten menar att de ”arbetar med strategin jämställdhetsintegrering för att uppnå förbättrad kvantitativ och kvalitativ jämställdhet.” (FM2015-15593:1, s. 3) utifrån lagstiftning, rekryterings- och insatsbehov (FM2015-15593:1). De söker med andra ord att skapa jämställdhet både vad gäller antal anställda men även i hierarkisk synpunkt så att det blir jämställd i samtliga led (SCB, 2016), åtminstone utifrån den formella dokumentation som myndigheten tagit fram. Detta skall göras med bakgrund i ett rättighetsperspektiv, det vill säga att kvinnor likt män har samma rättighet att påverka och vara delaktiga i samhället samt har förfogande till inflytande och makt. Med ett personalförsörjningsperspektiv, för att nå en bredare rekryteringsbas och för att göra Försvarsmakten till en attraktiv arbetsgivare samt ett operativt perspektiv, där de mest lämpade individerna som agerar utifrån kunskap och erfarenheter samt att individers kapacitet att prestera och/eller bedriva verksamhet är det som skall styra rekryteringen (FM2015-15593:1). Försvarsmakten skriver att rättighetsperspektivet är en grundpelare för legitimitet, något som kan kopplas till det nyinstitutionella perspektivet vad gäller att vinna omgivningens förtroende och legitimitet för organisationens överlevnad (Eriksson-Zetterquist, 2009; Meyer & Rowan, 1977; Scott & Meyer,1991). Att fler kvinnor skall integreras i Försvarsmakten görs på grund av ett omvärldstryck som menar att alla skall ha samma rättigheter, något som dessutom är lagstadgat vilket kan kopplas till den tvingade isomorfismen (DiMaggio & Powell, 1983; Eriksson-Zetterquist, 2009). Personalförsörjningsperspektivet är förståeligt utifrån det ökade behovet av rekrytering med

hänsyn till pensionsavgångar och ökat krav om tillväxt (Försvarsmakten, 2017a; Ledel, 2015, 21 dec). Med det operativa perspektivet anges att de mest lämpade skall rekryteras. Det underliggande i detta är att urval inte skall göras på grund av kön utan från kompetens men det säger egentligen inte att det skulle leda till att fler kvinnor rekryteras och framför allt inte om den kompetens som eftersöks förknippas med manliga attribut. Enligt nyinstitutionella teorin så skulle även den normativa isomorfism för professionen som socialiserats som ”manlig” påverka att kvinnor inte internaliserat enligt socialkonstruktionismen för att ”passar in”. För att bevara den sociala ordningen för att inte kaos skall uppstå gällande professionen och vad den står för kan det vara så att det den manliga norm som institutionaliserats i försvarskontexen medvetet eller undermedvetet försöker bevaras. Samtliga tre perspektiven låter väldigt bra men frågan kvarstår ändå hur dessa skall få fler kvinnor att arbeta och stanna kvar i Försvarsmakten och om det egentligen handlar om att skapa legitimitet genom att följa lagstiftning via tvingande isomorfism och bevarande av de sociala konstruktionerna av traditionella normer och värderingar för professionen genom normativ isomorfism.

Det vanligaste argumentet som framkommer i Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering är att det skall göras för att myndigheten skall vara en attraktiv arbetsplats. För att uppnå att få in och behålla fler kvinnor i organisationen menar Försvarsmakten utifrån dokumentationen att de bland annat skall arbeta mer med att utbilda i ämnet samt att förhindra och förebygga diskriminering och trakasserier och därmed minska den ojämställdhet som råder (FM2015-15593:1). Det går genom den granskade dokumentationen, utifrån de olika reformer och lösningar som ges, finna att det som enligt Försvarsmakten ses som problematiskt och finns en betydande fokusering på åtgärder är att uppnå en jämnare könsfördelning, det vill säga att det råder en ojämställdhet både kvantitativt och kvalitativt likväl som horisontellt och vertikalt. Det återfinns även att fokus skall läggs på att förändra problematiken med diskriminering av anställda kvinnor.

1. *”hur representeras det specifika problemet?”*

Utifrån Bacchis diskursanalytiska WPR-ansats går det genom den första frågeställningen som valts att se att den rådande ojämställdhet i Försvarsmakten ses som ett organisations- och effektivitetsproblem. Då det råder en underrepresentation av kvinnor i organisationen samt att trakasserier och diskriminering återfinns som ett problem kan organisationen inte anses

uppfylla sin fullständiga potential. De tre perspektiven som lyfts, rättighetsperspektivet, personalförsörjningsperspektivet och det operativa perspektivet uppnås med andra ord inte tillräckligt och detta skapar effektivitetsproblem i organisationen. Med perspektiven anses dessa organisatoriska förluster elimineras om ojämställdheten och könssegregeringen minskar. Problematiken riktas dock mot kvinnan som individ och att det är kvinnan som skapar dessa problem men det är även kvinnan som skall lösa problemen. Ju fler kvinnor desto mindre trakasserier och diskriminering (Försvarsmakten, 2017b) eller att det är kvinnan som är avvikande vad gäller utrusningen som är anpassad efter en mans proportioner, som lyfts i föreliggande studie som ett troligt hinder för kvinnor. Detta visar på att Försvarsmakten arbetar med jämställdhet på ett reaktivt sätt snarare än ett proaktivt.

Andra lösningar på problematiken som Försvarsmakten uppger är att utbildning om jämställdhet skall ges till chefer som sedan skall förmedla detta neråt i organisationen. Kontinuerlig utbildning för arbete med verksamhetsutveckling ur ett jämställdhetsperspektiv är av behov och den interna kulturen i Försvarsmakten anses behöva öppnas upp för en större mångfald på arbetsplatsen (FM2015-15593:1). Dessutom menar Försvarsmakten (2017a) att långsiktig karriärplanering och mentorprogram utgör viktiga parametrar för att behålla kvinnor i organisationen och för att öka andelen chefer som är kvinnor på strategisk nivå.

2. *”Vilka underliggande logiker eller rationalitet finns för problemrepresentationen?”*

Utifrån diskursanalysen går det genom den andra frågeställningen som valts se att den logik Försvarsmakten verkar för är att ju fler kvinnor som anställs desto mer jämställt blir det och genom detta kommer den operativa förmågan och effekten öka. Men kvinnorna tycks ändå väljas ut enligt manliga ”mått” och det är med den ”manliga” stereotypiska norm som de jämförs. Kvinnorna skall inte vara för ”manliga” men inte för ”kvinnliga”. Hur skall den operativa förmågan och effekten då öka genom att fler kvinnor kommer in i Försvarsmakten om de inte anses passa in i normen och har svårigheter att finna sin identitet? Kvinnorna blir som minoritet ständigt synliga och synade vilket gör att en underliggande press sätts på dem att de måste vara ”bättre” eller visa sig bra ständigt. Men de kastas även runt med hur de skall vara och inte vara där de upplever att de aldrig duger och vad de än gör så är det fel. Försvarsmakten menar att de vill reformera ojämställdheten men det saknas tydliga tillvägagångssätt hur detta skall göras och de tillsynes enklare förändringarna som skulle

kunna genomföras såsom förändring av mått på utrustning eller utbildningsinsatser har inte utförts.

3. *”Hur har problemrepresentationen uppstått?”*

Utifrån Bacchis WPR-ansats går det genom den tredje frågeställningen som valts se att det manliga eller att mannen historiskt sett har präglat det militära då kvinnor inte tidigare fått tillträde till organisationen vilket är en grundorsak till problemrepresentationen. Men det var även cirka 40 år sedan som de första kvinnorna fick tillträde (Sundevall, 2011) och frågan är om det kan tyckas vara rimligt att den manliga normen kvarstår efter så många år?

Jämställdhetsintegreringen har genom bland annat lagkrav uppkommit i Försvarsmakten och det syns i jämställdhetsplanen då den främst täcker det som lagen ställer krav på men inte det som inte måste finnas med nämligen konkreta tillvägagångssätt för att detta skall uppnås.

4. *”Vilka tänkbara effekter medför problemrepresentationen?”*

Utifrån Bacchis diskursanalytiska WPR-ansats går det genom den fjärde och sista frågeställningen som valts att utifrån dokumentationen se att kvinnor i Försvarsmakten ses som avvikande mot den rådande manliga normen samt att myndigheten arbetar med att åtgärda problem efter att de uppstått, det vill säga att reaktivt kommer inte lösa problematiken i nuläget. Fler kvinnor kommer inte söka sig till organisationen och fler kvinnor kommer inte stanna kvar i organisationen om de ständigt måste möta hinder och själva vara lösningen till problemet. Där har Försvarsmakten en utmaning med att istället försöka arbeta mer proaktivt.

Försvarsmakten uppger att en lösning även är att utbildning om jämställdhet skall ges till chefer som sedan skall förmedla detta neråt i organisationen (FM2015-15593:1). Schröder (2017) menar också att utbildningsinsatser för chefer kring jämställdhet bör vara fokus för att komma åt problematiken, där de sedan i sin tur föra informationen vidare. Detta är däremot något som enligt föreliggande studie inte uppfattas vara uppnått. Det visar sig bland annat i den kunskap och information om jämställdhet och jämställdhetsarbetet som de anställda i föreliggande studie upplever sig besitta. Utbildningsinsatserna är med andra ord inte tillräckliga eller så ges dem till fel individer och därmed når det inte nedåt i organisationen.

Att det inte når nedåt i organisationen syns även i de uppfattningarna om de värnpliktigas attityder och okunskap enligt föreliggande studie. Detta är dessutom en problematik som även Försvarsmakten själv lyfter, nämligen att ledning har ett högt engagemang gällande jämställdhetsarbetet och dess integrering medan det på lägre nivåer både möter motstånd och okunskap i frågan (FM2015-15593:1).

Försvarsmakten anger även att mentorskap och långsiktig karriärplanering skall öka andelen kvinnor (Försvarsmakten, 2017a). Något som i stort sett varit en åtgärd som framkommit i offentliga utredningarna o jämställdhetsarbete både tio och tjugo år tidigare, nämligen utbildning, mentorprogram, nätverk, rekrytering (SOU 2014:81) många av de åtgärder som Försvarsmakten avser arbeta med idag. I Föreliggande studie återfinns att en långsiktig karriärplanering inte görs på Trängregementet idag utan det som de anställda känner till är att organisationen vill är att officerarna skall klättra i hierarkin så snabbt som möjligt. Nätverket NOAK, är idag inte aktivt på Trängregementet och utbildningar ges inte i den utsträckning som anses behövas och därmed arbetas det inte tillräckligt med de åtgärder som anges skall bidra med att öka andelen kvinnor enligt Försvarsmaktens årsredovisning 2017 (Försvarsmakten, 2017a).

Kvinnor som arbetat i Försvarsmakten upplever att de inte önskar lyftas fram på grund av sitt kön utan vill ses som kompetenta medarbetare och chefer när de verkar i sin yrkesroll snarare än att fokus läggs på att de är kvinnor (FM2015-15593:1). Detta är något som även bekräftas av föreliggande studie. Dels att kvinnor blir framlyfta då de är kvinnor dels så syns de och blir synade som minoritet.

Utifrån nationella jämställdhetspolitiska mål om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv arbetar Försvarsmakten med jämställdhetsintegrering för att få in fler kvinnor i organisationen (FM2018-15180:9). Trots att FN:s säkerhetsråd kravställt på att segregationen mellan män och kvinnor måste minska och att kvinnor i allt större utsträckning skall integreras i det militära, för att nå jämställdhet mellan män och kvinnor i försvaret (Ivarsson, 2013; Persson, 2010), så segregeras män och kvinnor fortfarande i organisationers hierarki, i mandat och beslutsprocesser menar Schröder (2017). Kvinnorna blir färre och färre ju högre upp i hierarkin, vilket gör att det faller sig tämligen naturligt att kvinnor inte har lika mycket mandat och är delaktiga i beslutsprocesser som männen, just då

de är så pass mycket färre. På grund av att det saknas kvinnliga chefer råder en avsaknad av ett kvinnligt synsätt på exempelvis problemlösande enligt föreliggande studie och för att det skall ge effekt så krävs det att det finns kvinnor längre upp i hierarkin för att förändring skall vara möjlig, det vill säga att en kvalitativ jämställdhet måste uppnås och inte endast en kvantitativ.

King (2015) menar att den kvinnliga integrationen i det militära har fått utstå mycket motstånd genom diskriminering, trakasserier och utnyttjande. Detta är något som Försvarsmakten beskriver att de arbetar med att motverka för att på så vis få fler kvinnor att söka sig till arbetsplatsen samt arbeta kvar. Utifrån föreliggande studie tycks inte trakasserier och diskriminering vara en av huvudorsakerna till att kvinnor inte arbetar på Trängregementet. Det tycks vara upplevelsen hos både män och kvinnor, att det på Trängregementet inte råder trakasserier och diskriminering i större utsträckning utan att det var något som var mer frekvent under exempelvis värnplikten, vilket även visar sig i den medarbetarundersökning som gjordes 2018. Dataunderlag från enkäter som genomförts av dem som valt att avsluta sin anställning på Försvarsmakten visar dock att cirka 60 procent av de kvinnliga officersaspiranter och officerare upplevt kränkningar och nedlåtande kommentarer från befäl och 75 procent har upplevt kränkningar och nedlåtande kommentarer från kollegor enligt Schröders (2017) studie. Detta motsäger sig med vad medarbetarundersökningen på Trängregementet visade, nämligen att 6,3 procent hade upplevt ovälkommet beteende. Dock skiljer det sig självklart då Schröders data kommer från de som har avslutat sin anställning och Trängregementets data från befintligt anställda vid tidpunkten. Dock torde siffrorna inte vara så markant skilda, mellan mer än 40-50 procents skillnad, som de faktiskt är. Det kan däremot bero på att det inte är ett problem på Trängregementet, att de anställda som deltagit inte varit ärliga eller att de som upplevt dessa former av kränkningar har slutat på regementet i fråga. Detta är dock något som i nuläget endast kan spekuleras kring då inget signifikant underlag till antaganden i frågan finnes i denna studie.

5.2 Fråga 2 - Vilka möjligheter upplevs kvinnor ha vad gäller karriärutveckling i det militära?

Kvinnor har historiskt inte släpps in i Försvarsmakten, i alla fall inte på ett erkänt sätt, och har då av tradition inte heller haft möjlighet att besitta vissa positioner för att kunna visa att de är

lämpliga för dessa positioner. Enligt Hoekstra (2011) utgör karriären en stor del av meningen med livet och därmed individers identitet. Likt vad Tengblad (1997) beskriver i sin avhandling att då kvinnor inte historiskt sätt erkänts och fått tillträde till ledarpositioner så finns förväntade antaganden om att kvinnor inte skulle klara av dessa positioner och leva upp till de kravställningar som sätts på en ledartjänst. En förklaring till att det finns få kvinnor på de högre positionerna i Försvarsmakten är att kvinnorna inte har varit verksamma i organisationen lika länge samt att det blir svårare att välja fler kvinnor när de är i minoritet jämfört med antalet män som finns att välja mellan. Att det finns färre kvinnor ju längre upp i hierarkin som det ses till är inte endast en utmaning för Försvarsmakten utan även för samhället i stort (SCB, 2016; SOU 2004:43; Wahl et al., 2018). Det finns flertalet olika typer av barriärer eller hinder som kvinnor fastnar i gällande karriärsutveckling på grund av könet. Glastaket gör att kvinnorna inte på samma sätt kan utveckla sin karriär vertikalt i hierarkin (Barreto et al., 2009; Powell & Butterfield, 1994) eller glasväggarna som hindrar kvinnor från att avancera horisontellt (Miller et al., 1999). Dessa barriärer återfinns troligtvis i Försvarsmakten som i övriga samhälle om inte nu så åtminstone historiskt. Upplevelsen på Trängregementet är dock att kvinnor trycks upp i hierarkin snabbt vilket resulterar i en osäkerhet hos kvinnorna då de inte besitter den kunskap de upplever behöva för att kunna utföra sitt arbete. Avsaknaden av den kompetens som behövs för vissa positioner skapar således ett inre hinder för kvinnorna genom att de troligtvis väljer att sluta då de inte upplever klara av den press som sätts på dem och att de inte upplever att de kan göra ett fullgott arbete. Detta kan vara en orsak att kvinnor avslutar sin anställning i högre grand än män efter tre år eller mer (Försvarsmakten, 2017a).

Tidigare forskning visar på att kvinnor förväntas misslyckas om de klättrar högre i karriären och det blir som en självuppfyllelse ibland då kvinnornas identitet omskakas och genom detta vågar de inte tro på sig själva. Att inte finna sin identitet skapar även det barriärer. Ross-Smith och Kornberger (2004) menar att manlig rationalitet som stereotypisk för ledarskap fortfarande är normen och enligt föreliggande studie upplever, åtminstone vissa, att det är svårt att finna sin identitet och att kvinnor upplever att vad de än gör så är det fel. Kvinnorna skall å ena sidan inte vara så ”manliga” när de tog efter sina mentorer som var män, men å andra sidan skulle de inte vara så ”kvinnliga”. Att kvinnorna inte finner sin plats och identitet återspeglas även i deras ledarskap vilket leder till förvirring hos dem de skall leda. Pressen på att inte vara ”si eller så” tycks hämma kvinnornas karriärmöjligheter främst med hänsyn till

ett inre inneboende hinder. Men hindret skapas av den omgivning som kvinnorna rör sig i när de inte vet hur de får och bör agera och vara. Det syns tydligt att kvinnan i detta fall inte passar in i den manliga normen. Hon skall anpassa sig till rådande norm men inte för mycket då hon är avvikande från normen och skall även vara medveten om det men hon får inte vara för avvikande heller, vilket bekräftar det Ross-Smith och Kornberger (2004) menar, att det är den sociala kontexten och de sociala konstruktionerna kring könen som skapar hinder för kvinnors karriärutveckling. Detta går även koppla till diskursanalysen om att problematiken med jämställdhet är kvinnan som individ och hon förväntas dessutom även vara lösningen. Detta bekräftas även genom vad Iverson et al. (2016) menar, då kvinnor i tjänst är fortfarande mycket färre i antal än män i en mansdominerad miljö måste kvinnor måste visa sig kapabla.

En faktor till varför inte kvinnor gör karriär på samma sätt som män menar Schröder (2017) beror på att de inte har samma relation och kommunikation med sina chefer som männen har. Detta upplevs dock inte vara fallet på Trängregementet utan snarare att det lyftes som en positiv aspekt med arbetsplatsen, nämligen att det råder öppenhet och hjälpsamhet. Det har däremot funnits problematik med chefer men det har blivit bättre när de fått byta chef.

Att bilda familj ansågs inte som ett större karriärhinder men det ansågs bromsa karriären något, framförallt för kvinnor under deras graviditet, vilket gör att de är frånvarande från arbetsplatsen under viss tid. Detta gör att kvinnorna hamnar ”efter” sina andra kollegor som inte har varit föräldralediga. Detta skapar även ett utanförskap då kvinnor som är föräldralediga hamnar utanför organisationen och det blir svårare att komma tillbaka till arbetsplatsen och känna tillhörighet till en grupp som har ett starkt band. Ett band som den frånvarande kvinnan inte har kunnat hålla kvar eller skapa då hon just varit frånvarande. Enligt föreliggande studie anses rätten att bilda familj vara något självklart och går i linje med de fynd Brownson (2014) fann i sin studie gällande de som förespråkar marinanställda kvinnors "livskvalitet" och "rätten att bilda familj” som menar att en graviditet inte skall ses som ett problem, förutsatt att den gravida kvinnan kan utföra andra arbetsuppgifter som inte är förknippade med strid under graviditeten (Brownson, 2014).

Schröder (2017) och Berggren (2002) menar att det inom försvarssektorn är vanligt att kvinnor arbetar med administration, HR och logistik vilket skapar ett utanförskap för kvinnorna och att med den rådande norm att kvinnor skall arbeta med service gör det

problematiskt för dem att byta inriktning. Detta blir i sin tur en glasvägg. Något som även Sasson-Levy (2003) argumenterar för i sin studie, nämligen att majoriteten av de kvinnliga soldaterna tjänstgör i traditionella "feminina" jobb, såsom administrativa tjänster och återspeglar de yrken som förknippas som mer kvinnliga och baseras på uppfattningen av kvinnor som vårdande. Att kvinnor arbetar mest inom service och underhåll syns tydligt på den andelen civilanställda som är kvinnor i Försvarsmakten (2017b). Trängregementet är ett logistik- och sjukvårdsförband (Försvarsmakten, u.å.e) och det kan förklara anledningen till att det arbetar fler kvinnor där enligt föreliggande studie. Det speglar även den könssegregering som råder i samhället i stort där de kvinnodominerade yrkena är inom vård och omsorg (SOU 2004:43). En förklaring till detta kan vara det som Brownson (2014) fann i sin studie nämligen då vissa anser att kvinnors fysiologi inte alltid passar för alla stridspositioner leder det till att kvinnor väljer att undvika sådana positioner. Fysiska förhållanden skiljer dock inte endas mellan män och kvinnor utan även individer emellan i stort och det borde vara mer relevant att se till individnivå snarare än till kön. Svårigheten ligger dock i, likt vad Alvesson och Sköldberg, (2008), Berger och Luckmann (1998), Börjesson (2003), Goffman (1974) och Ydén (2008) menar, att vi människor har en rotad vana i att kategorisera in allt och dela upp saker och ting i sociala konstruktioner och ordningar för att kunna klara av vår vardag, det vill säga objektifiera och typifiera, för att vi inte skall tappa fattningen om vad vi anser vara vår ”sunda förnufts”-värld. Å ena sidan finns en inneboende önskan om att ge kvinnor möjlighet att verka inom den offentliga sfären och bidra till landets säkerhet. Men å andra sidan är militärens rigida könsfördelning av arbetskraft, tillsammans med sin patriotiska kultur, hierarkisk och essentiell perception av femininitet och maskulinitet ett hinder för kvinnor i enlighet med vad Sasson-Levy (2003) argumenterar för. Det blir ett outtalat faktum att det ses just som Sasson-Levy (2003) beskriver det - Män *är* militären och kvinnor är *i* militären.

5.3 Fråga 3 - På vilket sätt upplevs könsstereotyper och jargong påverka kvinnors arbete i Försvarsmakten?

Diskriminerande beteenden och jargong var kopplade till värnplikten snarare än anställda enligt föreliggande studie. Dock framkom att det finns en uppfattning om att det troligtvis råder ett mörkertal vad gäller trakasserier och diskriminering som aldrig kommer upp till ytan och därmed kan dessa inte heller hanteras. Däremot upplevs mentaliteten kring att det är fel

att säga ifrån och ”ange” någon för ett dåligt beteende ha minskat och att det nu anses som ett gott beteende att säga ifrån och att de ärenden som framkommer faktiskt hanteras. Det tycks dock föreligga att de ärenden som gäller ens ”vänner” eller de som är på samma nivå i hierarkin är svårare att hantera, att det då snarare blir en tystnadskultur och att det inte reds ut på det sätt som borde utan att det negligeras. Den som blir trakasserad eller diskriminerad får snarare veta att denne borde tåla beteendet och att det handlar om att det borde tas som ett skämt och inte så allvarsamt. Detta är något som kan styrkas utifrån Perssons (2010) antaganden om att kvinnor förväntas kunna ta skämt. Persson (2010) menar i sitt fall att dessa skämt skulle vara av sexuell art och om kvinnliga egenskaper. Enligt föreliggande studie framkom att det bland soldater och värnpliktiga rådde, vad som kan tolkas som, en ”grisigare” och mer sexistisk jargong som kan anses vara kvinnoförnedrande. Detta skiljer sig inte mycket ifrån vad Brownson (2014) fann, nämligen att de negativa stereotyperna om kvinnor är att de är ”favoriserade”, ”gnälliga” samt att de sexuellt stereotypiseras som ”bitch”, ”slampa” och ”flata”. Att uppfattningen på Trängregementet är att kvinnorna är ”gnälliga” återspeglas i föreliggande studie vad gäller uppfattningen om att NOAK var ett ”gnällforum”, ett forum där kvinnorna ”gnällde”. Att kvinnor ses som favoriserade eller premierade återfanns även i föreliggande studie vad gäller uppfattningar om kvinnors karriärmöjligheter. Det är även av vikt att notera att det framförallt var männen i föreliggande studie som upplevde att kvinnorna premierades. Brownson (2014) förklarar det som att de negativa stereotyperna om kvinnor inom militären och stigmat som är ärvt från tidigare generationer vad gäller kvinnligt respektive manligt är något som upplevs frustrerande, något som även framkom i föreliggande studie.

De mer positiva stereotyperna kring kvinnor i det militära enligt vad Brownson (2014) fann är att kvinnor ses som "tuffa", "självsäkra" och att de har en "fysisk passform”. Denna bild motsvarar även vad männen i föreliggande studie berättar om hur de uppfattar kvinnor i Försvarsmakten. Att behöva vara ”tuff” eller ha ”skinn på näsan” var även en tämligen gemensam uppfattning i föreliggande studie. Det är intressant att reflektera över att ”skinn på näsan” är något som uteslutande är förknippat med kvinnor och att uttrycket inte används för män. I Sverige är det ett ganska vedertaget uttryck och de flesta vet vad det betyder, men ändå är det svårt att definiera, vad det egentligen betyder och varför det är så förknippat till kvinnor.

Att kvinnorna är självsäkra och inte behövde ”hävda sig” som männen på samma sätt då ”de redan är bland de få valda kvinnor som tagit sig in” var något som männen framförallt upplevde. Men utifrån föreliggande studie tycks kvinnorna inte vara så självsäkra som de uppfattas. Kvinnorna upplevde att de hade svårt att finna sin identitet i den androcentriska organisationskulturen som råder. Persson (2010) menar att det inte är garanterat att det blir mer jämställt bara för att fler kvinnor integreras i det militära. Något som visar i flera studier gällande kvinnors identitetsutveckling i det militära (se exempelvis: Iverson et al, 2016; Culver, 2013; Herbert, 1998; Brownson, 2014). Sasson-Levy (2003) fann exempelvis att israeliska kvinnor i det militära formade maskulina könsidentiteter. Genom att efterlikna de manliga soldaternas kroppsliga och diskursiva metoder tog kvinnorna avstånd från vad som ses som traditionellt kvinnligt samt att de bagatelliserade sexuella trakasserier. Enligt Culver (2013) tenderar kvinnor att anpassa sig till den manliga kulturen som råder i försvaret vilket leder till en osäkerhet kring deras identitet, då de å ena sidan skall vara ”maskulina krigare” och samtidigt en ”riktig kvinna”. Att vissa kvinnor formar en maskulin könsidentitet bekräftas av föreliggande studie genom att kvinnor uppfattas som manliga i Försvarsmakten och i försvarskontext. Smink eller nagellack som är ett mer eller mindre ”kvinnligt” eller ”feminint” attribut, enligt stereotyp och socialt konstruerat som något kvinnligt, är något som inte är tillåtet och bidrar en viss del till en ”avfeminisering” av kvinnorna. Dock är det av säkerhetsskäl för att kunna se hudton, blåmärken och liknande.

En bidragande faktor till att det inte blir mer jämställt kan bero på de faktum att kvinnorna själva internaliserar en maskulin identitet och ”följer strömmen” istället för att faktiskt kämpa för sin sak. Att uppnå jämställdhet är på allas ansvar även kvinnornas och om de anpassar sig och tillåter att något som inte är rätt fortgår är kanske de en av de större bovarna i dramat. Å andra sidan finns en förståelse för att det kan råda en rädsla kring att inte våga göra ”motstånd” och att det kanske då blir en själv som hamnar utanför och trakasseras. Enligt föreliggande studie och Herbert (1998) väljer vissa kvinnor att strategiskt anpassa sig för att inte straffas genom att uppfattas som för feminina eller för maskulina. Dock visar det föreliggande studie att det ändå kan straffa sig och att kvinnor uppfattar att de inte räcker till då de upplever att de gör fel vad de än gör och hur de än är.

6 Slutsats

I det avslutande kapitlet fastställs studiens slutsatser som baseras på det insamlade empiriska materialet som analyserats med utgångspunkt i uppsatsens teorier för att besvara studiens syfte och problemformulering genom de frågeställningar som tagits fram. Kapitlet inleds med en repetering av studiens syfte och målsättning för att tydliggöra vad studien avser besvara. Rubricering har sedan gjorts utifrån frågeställningarna för att ge läsaren en överskådlig blick av slutsatserna för varje specifik fråga.

Studien syftar till att medvetandegöra samt öka förståelsen för hur socialt konstruerade könsnormer upplevs påverka kvinnors möjligheter att arbeta i, utveckla sin karriär och stanna kvar inom en androcentrisk hierarkisk organisation, i detta fall Försvarsmakten. Målsättningen är att genom medvetandegörandet och förståelsen, för vilka effekter jämställdhetsarbetet har fått i Försvarsmakten, vilka könsskillnader som råder samt hur upplevelsen av kvinnors möjlighet att utveckla sin karriär är, kan dessa tas i beaktning när könssegregerade organisationer arbetar med jämställdhet. Dessutom kan mansdominerade organisationer bli medvetna om och få ökad förståelse för hur de kan arbeta med att utveckla strategier för att behålla kvinnor inom organisationen.

6.1 Fråga 1 - Vilka effekter har Försvarsmaktens jämställdhetsintegrering fått?

Det går utifrån dokumentationen som analyserats utläsa att det finns en tydlig fokusering på jämställdhetsarbetet med försök till att uppnå en jämn könsfördelning och reformera diskriminering och trakasserier av anställda som är kvinnor. Utifrån det nyinstitutionella perspektivet kan det ses som att dokumentationen upprättats snarare på grund av lagstiftning via tvingande isomorfism och i legitimitetsskäl för att vinna omgivningens förtroende. Detta med hänsyn till att det inte ges tydliga förslag och verktyg till hur det i praktiken faktiskt skall uträttas. Från den analys som gjorts går det även dra slutsats om att Försvarsmakten arbetar med jämställdhet på ett reaktivt sätt snarare än ett proaktivt. Det framkom även att Försvarsmakten ser individen, i detta fall kvinnan, som problemet men individen är även den som antas lösa problemet. Kvinnan ses i organisationen som en avvikare från socialt

konstruerade normen om att militärer är män och måste därmed anpassa sig. Organisationen skall med andra ord inte förändra något och det är inte organisationen det är fel på utan det riktas istället mot individen. Dessa slutsatser är tänkbara orsaker till det låga antalet kvinnor som är verksamma i organisationen idag och till att så många kvinnor väljer att avsluta sin anställning.

6.2 Fråga 2 - Vilka möjligheter upplevs kvinnor ha vad gäller karriärutveckling i det militära?

Kvinnor ges samma formella möjligheter till karriär i Försvarsmakten men hindras genom olika faktorer, såsom för snabb karriärutveckling då de inte hinner anskaffa sig de kunskaper som de upplever sig behöva. De hindras även i en inre kamp vad gäller deras identitetsutveckling. Kvinnorna upplever sig inte kunna anpassa sig till vad som förväntas av dem och det som förväntas av dem är otydligt.

6.3 Fråga 3 - På vilket sätt upplevs könsstereotyper och jargong påverka kvinnors arbete i Försvarsmakten?

Stereotyper om ”kvinnligt” och ”manligt” samt jargong uppfattades till viss del som något som skulle tålas och påverkar kvinnors identitetsutveckling och vilja, snarare än möjlighet, att arbeta inom organisationen. Detta är dock ett organisatoriskt problem och inte ett individproblem.

Socialkonstruktionismen menar att individer, dess identitet och den sociala verkligheten skapas av de samhälleliga arrangerade och förgivettagna klassifikationssystemen, där individen först “fostras” in i samhället genom internalisering av kulturen för att individen sedan skall anses “passa in” (Börjesson, 2003; NE, 2019d). Slutsatsen utifrån föreliggande studie visar att en möjlig orsak är att det råder en samhällelig norm där en yrkesverksam inom militären ses som man och att kvinnor inte har ”fostrats in” för att passa in i denna sfär ännu. Männen *är* militären och kvinnorna är *i* militären tar sig uttryck i detta.

6.4 Studiens samhälleliga och etiska bidrag

Studien syftar till att medvetandegöra samt öka förståelsen för hur socialt konstruerade könsnormer upplevs påverka kvinnors möjligheter att arbeta i, utveckla sin karriär och stanna kvar inom en androcentrisk hierarkisk organisation, vilket i sig ett allmännyttigt bidrag både ur en samhällsaspekt och en etisk aspekt. Genom medvetandegörandet och förståelsen, för vilka effekter jämställdhetsarbetet har fått i Försvarsmakten, vilka könsskillnader som råder samt hur upplevelsen av kvinnors möjlighet att utveckla sin karriär är, kan dessa tas i beaktning när organisationer med en androcentrisk hegemonisk hierarki arbetar med jämställdhet och utveckla strategier för att få fler kvinnor att arbeta i och behålla dem i organisationen. Studien bidrar även med insikter om underliggande, inte lika synliga, hinder och påverkansfaktorer för kvinnor som arbetar eller skulle kunna/vilja arbeta i mansdominerade yrken och organisationer. Dessutom bidrar studien till nutida kunskaper i forskningsfältet och nya perspektiv till samhällsdebatten gällande jämställdhet och könssegregering.

6.5 Praktiska implikationer

För att få bukt med jämställdhetsproblemet som Försvarsmakten har gäller att de börjar arbeta mer proaktivt än reaktivt och undvika att se individen som problem och problemlösare utan att faktiskt se att problematiken ligger i organisationens struktur och normsystem. Fokusinsatser i form av utbildning om jämställdhet bör riktas mot de som kommer in som nya i organisationen och de värnpliktiga framförallt för att få bukt med den ”grisiga”, sexistiska och kvinnoförnedrande jargongen som tycks råda. Åtgärderna bör göras där det är flest individer som verkar. Detta kan i sin tur leda till att jämställdhetsarbetet får genomslag i hela organisationen och något som då medförs i hela organisationen nerifrån och upp. En översikt behöver göras på den forcerade karriärutvecklingen som upplevs råda, framförallt för kvinnor. Risken är att kompetensen förloras när någon väljer att avsluta sin anställning för att de upplever att de inte ”hinner med” att erhålla kunskap och erfarenhet för det arbete de förväntas göra. Slutligen behövs en tydligare karriärplanering påbörjas så de anställda vet vad som komma skall och att de där kan uttrycka sina åsikter gällande de egna önskemålen för deras karriär.

6.6 Förslag till framtida forskning

Likartade studier som denna skulle vara intressanta om de utfördes på andra regementen för att se om det skiljer mellan dem. Forskning i en annan organisatorisk kontext men fortfarande androcentriskt övervägande skulle ge ett bredare bidrag och perspektiv på den könssegregering som råder på den svenska arbetsmarknaden idag. Något som inte undersöktes i denna studie, men reflekterades över var, skillnaden mellan de anställdas, på Trängregementet, upplevelser och uppfattningar att kränkning, diskriminering och trakasserier inte förekom i någon större omfattning. Däremot visar Schröders (2017) studie att de som slutat upplever att det förekommer frekvent. Att studera detta på djupet och mellan flera regementen vore en möjlig framtida studie som skulle bidraga med intressanta resultat. Det är även högst aktuellt att framtida studier skulle fokusera på vad som sker med jämställdheten i Försvarsmakten nu efter att det är en könsneutral värnplikt och vilka effekter det fått.

7 Källhänvisning

Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok.* Stockholm: Liber.

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion - vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod.* Lund: Studentlitteratur.

Arnold, J. (2001). Careers and career management. I N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Red.), *Handbook of Industrial, work and organizational psychology, vol. 2.* (s. 115−132) London: Sage.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2), 177−202.

Barreto, M. E., Ryan, M. K., & Schmitt, M. T. (2009). *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality*. American Psychological Association.

Berger, P. & Luckmann, T. (1998). *Kunskapssociologi.* Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Berggren, A. W. (2002). *Undercover Operations in No-women's Land. The Swedish Armed Forces through a Gender Lens.* Anders W Berggren, Solhagavägen 36, S-163 52 Spånga, Sweden.

Bergström, G. & Boréus, K. (2018). Samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys. I G. Bergström, & K. Boréus, *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys* (s. 17-48). Lund: Studentlitteratur.

Bergström, G., & Ekström, L. (2018). Tre diskursanalytiska inriktningar. I G. Bergström, & K. Boréus, *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys* (s. 253-304). Lund: Studentlitteratur.

Björkqvist, K. (2012). Introduktion till vetenskapsteori och forskningsmetodik för beteendevetenskaper. Lund: Studentlitteratur.

Brownson, C. (2014). The Battle for Equivalency: Female US Marines Discuss Sexuality, Physical Fitness, and Military Leadership, *Armed Forces & Society, 40*(4), 765-788.

Brunsson, N. & Olsen J.P. (1990). Kan organisationsformer väljas? i N. Brunsson & J.P. Olsen (Red.), *Makten att reformera* (s. 11–26). Stockholm: Carlsson Bokförlag.

Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder.* Stockholm: Liber.

Burr, V. (2003). *Social Constructionism.* East Sussex: Routledge.

Börjesson, M. (2003). *Diskurser och konstruktioner - en sorts metodbok.* Lund: Studentlitteratur.

Carlsson, M., & Eriksson, S. (2017). Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan?. *Resultat från ett fältexperiment «. Rapport, 8.*

Culver, V. R. (2013). Woman-warrior: Gender identity development of women in the American military. *Journal of the Student Personnel Association at Indiana University*, 64-74.

Czarniawska-Joerges, B. (1989). The wonderland of public administration reforms. *Organization Studies*, *10*(4), 531-548.

Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna.* Lund: Studentlitteratur.

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American sociological review,* 147-160.

Ekström, L. (2012). *Jämställdhet – för männens, arbetarklassens och effektivitetens skull?* (Doktorsavhandling, Stockholm Studies in Politics, 147). Stockholm: Statsvetenskapliga institutionen. Hämtad från https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:549559/FULLTEXT01.pdf

Eriksson-Zetterquist, U., & Renemark, D. (2016). Can changes to gender equality be sustained?. *Gender, Work & Organization*, *23*(4), 363-378.

Eriksson-Zetterquist, U. (2009) *Institutionell teori - idéer, moden, förändring*. Malmö: Liber

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A.E. & Wängnerud, L. (2017). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. (Femte upplagan). Stockholm: Wolters Kluwer.

Fejes, A., & Thornberg, R. (2015). *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber.

FM2018-15180:9. *Försvarsmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2019.* Stockholm: Försvarsmakten. Hämtad från https://www.forsvarsmakten.se/contentassets/cb7752160cc144cd8c3dcf0b1a251b27/fm2018-15180.9-underbilaga-3.1-fmvp-19.pdf

FM2015-1597:7. *Vår militära profession – Agera när det krävs.* Stockholm: Försvarsmakten högkvarteret. Hämtad från https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/vart-uppdrag/underbilaga-1-1-fm2025-1597-7-fmsi-2015-a1-var-militara-profession-med-var-vardegrund.pdf

FM2015-15593:1. *Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-2018.* Stockholm: Försvarsmakten. Hämtad från https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/vara-varderingar/fm2015-15593.1-bilaga-1-fm-handlingsplan-jamstalldhetsintegrering-2015-2018.pdf

FOI. (2019). *Karriärhinder för militära kvinnor*. Hämtad 2019-01-30 från https://www.foi.se/nyheter-och-press/nyheter/2018-02-21-karriarhinder-for-militara-kvinnor.html

Försvarsmakten. (2019). *Om myndigheten – Våra Värderingar – Kom som du är.* Hämtad 2019-05-18 från https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/komsomduar/

Försvarsmakten. (2017a). *Försvarsmaktens årsredovisning 2017. FM2017-13845:3. Bilaga 1-3.* Stockholm: Försvarsmakten. Hämtad från https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2017/hkv-2018-02-22-fm2017-13845.3-bilagor-oppna-fm-ar-2017.pdf

Försvarsmakten. (2017b). *Handbok systematiskt arbetsmiljöarbete 2017*. Stockholm: Försvarsmakten. Hämtad från https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/handbocker/h-arb-2017.pdf

Försvarsmakten. (2016). *Kvinnan och försvaret.* Hämtad 2019-01-30 från https://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/artiklar/kvinnan-i-forsvaret/

Försvarsmakten. (u.å.a). *Jämställdhet och jämlikhet – Historik.* Hämtad 2019-01-30 från https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstalldhet-och-jamlikhet/historik/

Försvarsmakten. (u.å.b). *Information och fakta – Värnplikt – Fakta om personalförsörjning med plikt.* Hämtad 2019-05-03 från https://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/varnplikt/fakta-om-personalforsorjning-med-plikt/

Försvarsmakten. (u.å.c). *Jämställdhet och jämlikhet.* Hämtad 2019-01-30 från https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstalldhet-och-jamlikhet/

Försvarsmakten. (u.å.d). *Information och fakta – militära grader - officerare.* Hämtad 2019-05-29 från https://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/militara-grader/officerare/

Försvarsmakten. (u.å.e). *Organisation - Trängregementet.* Hämtad 2019-05-03 från https://www.forsvarsmakten.se/sv/organisation/trangregementet/

Försvarsmakten. (u.å.f). *Myndigheten - Försvarsmakten.* Hämtad 2019-05-03 från https://www.forsvarsmakten.se/sv/

Försvarsmakten. (u.å.g). *Myndigheten – Våra värderingar.* Hämtad 2019-05-03 från https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/

Goffman, E. (1974). *Frame Analysis. An essay on the organization of experience.* New York: Harper & Row.

Henricson, M. (2017). *Vetenskaplig teori och metod: från idé till examination inom omvårdnad.* Lund: Studentlitteratur.

Herbert, M.S. (1998). *Camouflage isn't only for combat: Gender, sexuality, and women in the military*. New York, NY: New York University Press.

Hoekstra, H. A. (2011). A career roles model of career development, *Journal of Vocational Behavior, 78,* 159–173.

Ivarsson, S. (2013). Om kvinnor, säkerhet, väpnad konflikt och FN:s säkerhetsråd. I De los Reyes, P., Eduards, M. & Sundevall, F. (red.), *Internationella relationer - könskritiska perspektiv* (s. 164-179). Stockholm: Liber.

Iverson, S., V., Seher, C., L., DiRamio, D., Jarvis, K & Anderson, R. (2016). Walking a Gender Tightrope: A Qualitative Study of Female Student Veterans' Experiences within Military and Campus Cultures, *NASPA Journal About Women in Higher Education, 9*(2), 152-168.

JämO. (2019). *Om jämställdhet - Statistik.* Hämtad 2019-05-16 från http://www.jamombud.se/omjamstalldhet/statistik/

Jämställ.nu. (2018). *Viktiga årtal.* Hämtad 2019-01-30 från http://www.jamstall.nu/fakta/viktiga-artal/

King, A., C. (2015). Women Warriors: Female Accession to Ground Combat, *Armed Forces & Society, 41*(2), 379-387.

Ledel, J. (2015, 21 dec). Försvaret saknar över 9 000 soldater och officerare. *Sveriges Radio.* Hämtad 2019-05-18 från https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6330532

Lind, R. (2014). *Vidga vetandet: En introduktion till samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Lundahl, U. & Skärvad, P-H. (2016). *Utredningsmetodik.* Lund: Studentlitteratur.

Löfström, Å. (2005). En könssegregerad arbetsmarknad–hinder för fria val och effektiv matchning?. *Ekonomisk debatt, 8*, 46-62.

Miller, W., Kerr, B., & Reid, M. (1999). A national study of gender-based occupational segregation in municipal bureaucracies: Persistence of glass walls?. *Public Administration Review*, 218-230.

Meyer, H-D. & Rowan, B. (2006). Institutional Analysis and the Study of Education. I H-D. Meyer & B. Rowan (Ed.), *The New Institutionalism in Education* (s. 1-14). Albany: State University of New York Press.

Meyer, J., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure As Myth And Ceremony. *American Journal of Sociology, 83*(2), 340-340.

Nationalencyklopedin [NE]. (2019a). *Kvinnliga Akademikers Förening*. Hämtad 2019-01-30 från http://www-ne-se.libraryproxy.his.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/kvinnliga-akademikers-förening

Nationalencyklopedin [NE]. (2019b). *Behörighetslagen.* Hämtad 2019-01-30 från http://www-ne-se.libraryproxy.his.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/behörighetslagen

Nationalencyklopedin [NE]. (2019c) *Jämställdhetsintegrering.* Hämtad 2019-05-17 från http://www-ne-se.libraryproxy.his.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/jämställdhetsintegrering

Nationalencyklopedin [NE]. (2019d). *Internalisering.* Hämtad 2019-03-11 från http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/internalisering

Olsen, J.P. (1990) Moderniseringsprogrammen i institutionellt perspektiv. In Brunsson, N. and Olsen, J.P. (red), *Makten att reformera* (s. 44–70). Carlssons förlag: Stockholm.

Parsons, T. (1951). *The social system.* London: Routledge.

Perrow, C. (1986). *Complex Organizations. A critical Essay*. New York: Random House.

Persson, A. (2010). Framåt gubbar. *Tidskrift för genusvetenskap*, 145-164.

Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, *37*(1), 68-86.

Regeringskansliet. (u.å.). *Regeringens politik – Jämställdhet.* Hämtad 2019-05-16 från https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/

Regeringens kommittédirektiv 2003:18. *Utredning om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden*. Hämtad 2019-05-16 från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/kommittedirektiv/utredning-om-den-konssegregerade-svenska_GRB118

Reskin, B. F., & Padavic, I. (2002). *Women and men at work.* Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.

Ross-Smith, A., & Kornberger, M. (2004). Gendered rationality? A genealogical exploration of the philosophical and sociological conceptions of rationality, masculinity and organization. *Gender, work & organization*, *11*(3), 280-305.

Sasson-Levy, O. (2003). Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in “Masculine” Roles, *Sociological Inquiry*, *73*(3), 440–465.

Schröder, K. (2017). *Karriärhinder för unga militära kvinnor*. Stockholm: Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI).

Scott, W. R., & Meyer, J. W. (1991). The rise of training-programs in firms and agencies-an institutional perspective. *Research in organizational behavior*, *13*, 297-326.

Segerlund, L. (2013). Rättigheter, institutioner och förhandlingar. I De los Reyes, P., Eduards, M. & Sundevall, F. (red.), *Internationella relationer - könskritiska perspektiv* (s. 181-197). Stockholm: Liber.

SOU 2015:86. *Mål och myndighet - En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken.* Stockholm: Regeringskansliet. Hämtad från https://data.riksdagen.se/fil/5DB73F8C-ADC1-4F7E-B231-041F312949BC

SOU 2014:81. *Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden.* Stockholm: Regeringskansliet. Hämtad från

https://www.regeringen.se/49baec/contentassets/39a706638f934224959d60bb0c53fa60/yrke-karriar-och-lon---kvinnors-och-mans-olika-villkor-pa-den-svenska-arbetsmarknaden-sou-201481

SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden.* Stockholm: Regeringskansliet. Hämtad från https://www.regeringen.se/contentassets/533a8d5e46bf409cb3c0e7710e85c141/den-konsuppdelade-arbetsmarknaden-a-2004

Starrin, B., & Svensson, P. G. (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Studentlitteratur.

Statistiska Central Byrån [SCB]. (2019). *Yrkesregistret med yrkesstatistik 2017.* Stockholm: Statistiska Central Byrån. Hämtad från https://www.scb.se/contentassets/1fe7f957920f4eaf97bddcc0270553f2/am0208_2017a01_sm_am33sm1901.pdf

Statistiska Central Byrån [SCB]. (2018). *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2018.* Stockholm: Statistiska Central Byrån. Hämtad från https://www.scb.se/contentassets/d5369cb6fcfc46818e1d974f87e6a968/le0201_2015b16_br_x10br1601.pdf

Statistiska Central Byrån [SCB]. (2016). *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2016.* Örebro: Statistiska Central Byrån. Hämtad från http://share.scb.se/OV9993/Data/Publikationer/statistik/_publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601.pdf

Sundevall, F. (2011). *Det sista manliga yrkesmonopolet: genus och militärt arbete i Sverige 1865-1989*. Stockholm: Makadam.

Tengblad, S. (1997). *Chefsförsörjning: mötet mellan motstridiga ideal*. Diss. Göteborg: Univ. Göteborg.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer.* Lund: Studentlitteratur

Trängregementet. (2016). *Rutin för TrängR NOAK.*

Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2018). *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. (Tredje upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Watt Boolsen, M. (2007). *Kvalitativa analyser*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Winther Jørgensen, M. & Phillips, L. (2000). *Diskursanalys som teori och metod.* Lund: Studentlitteratur.

Ydén, K. (2008). *”Kriget” och karriärsystemet.* Göteborg: Bokförlaget BAS.

Yin, R. K. (1989). *Case study research.* London: Sage Publications Inc.

Yin, R. K. (2009). *Case Study Research: Design and Methods.* London: Sage Publications Inc.

8 Bilagor

8.1 Bilaga 1 – Intervjuguide

Intervjuguide

- teman och exempel på frågor som kan ställas vid intervju

Ljudupptagning:	**JA**	**NEJ**
Anonymitet personlig:	**JA**	**NEJ**
Anonymitet befattning:	**JA**	**NEJ**

<u>Person- och organisationsfrågor</u>

Namn:

Befattning:

Verksamhetsår inom försvarsmakten:

Verksamhetsår i nuvarande befattning:

Berätta om dig själv och din väg in i försvarsmakten:

Berätta om den befattning du har idag:

Vad du jobbar med i dagsläget?

Karriärutveckling

Hur tänker du kring din nuvarande karriär?

Framtida karriär:

- vad vill du?

- vad tror du försvarsmakten vill i din framtida karriär?

Vad har du för kännedom gällande möjlig karriärutveckling överlag?

På vilka sätt anser du dig ha möjlighet att utveckla din karriär här eller inom försvarsmakten?

Hur upplever du möjligheten att byta karriärväg eller inriktning när ett karriärval väl har gjorts? *Varför?*

Tror du/Upplever du att din karriär hade sett annorlunda ut om du hade varit man/kvinna? *Varför?*

Ser du något hinder/farhåga kring att göra karriär i försvarsmakten rent allmänt för alla?

Ser du något hinder/farhåga kring att göra karriär i Försvarsmakten för dig?

Stereotyper

Beskriv det första som du karaktäriserar med en soldat:

Beskriv det första som du karaktäriserar med en officer:

Beskriv det första som du tänker på när du hör ordet krigshjälte:

Vad anser du som typiskt manligt inom försvaret?

Vad anser du som typiskt kvinnligt inom försvaret?

Hur yttrar sig skillnader mellan män och kvinnor här?

Tror du att skillnaden på män och kvinnor ser annorlunda ut på andra arbetsplatser och varför/varför inte?

Jämställdhet, diskriminering och trakasserier

Vad har du för relation till försvarsmaktens jämställdhetsarbete?
Hur arbetar ni med jämställdhet här?

Vilken dokumentation känner du till i jämställdhetsspåret? (1325, jämställdhetspolitiska målen, policy FM, handlingsplan TrängR, checklistor…)

Vet du vad du ska göra om någon eller om du själv blir utsatt för trakasserier eller diskriminering?

Vilken erfarenhet av trakasserier har du i relation till ditt arbete?

Kan du berätta om något konkret exempel som beskriver hur arbete med detta har utförts.

Tror du att det skiljer sig mellan Försvarsmaktens kultur och acceptans kring trakasserier kontra hur det ser ut i andra organisationer?
Positivt/negativt… Varför?

På vilka sätt skulle jämställdhetsarbetet kunna utvecklas här?

Organisationskultur och jargong

Beskriv den organisationskultur/jargong som råder här?

Beskriv den organisationskultur/jargong som du överlag förknippar med militärt arbete?
Skiljer sig dessa? Varför?

Upplever du att det är någon skillnad mellan jargongen mot män jämför med kvinnor?

Upplever du att det finns en mentalitet kring att man måste acceptera jargongen som råder?

Nätverk - Både till män och kvinnor

Vad känner du till om NOAK?

Vad har du för relation till NOAK?

Vad vet/tror du att andra tycker om NOAK?

Hur upplever du NOAK?

Tror du nätverk överlag är gynnsamt/missgynnande om man vill göra karriär i försvarsmakten? *I sådana fall vilket nätverk? (tänker på tex krak osv finns flera manliga)*

Tror du nätverket NOAK är gynnsamt/missgynnande om man vill göra karriär i FM?

Individ: Ser du utvecklingspotential för dig genom NOAK, i sådana fall vilka?
På vilka sätt upplever du att NOAK stöttar dig i din karriärutveckling?

Organisation: Ser du utvecklingspotential i NOAK, i sådana fall vilka?

Övergripande frågor

Vad tror du/vad tycker du, kvinnliga officerare upplever som svårast inom organisationen?

På vilket sätt skulle du rekommendera/inte rekommendera FM som arbetsplats?

Skulle du rekommendera arbetsplatsen på olika sätt till män respektive kvinnor?
På vilka sätt? Varför?