



LUNDS UNIVERSITET
Samhällsvetenskapliga fakulteten

Jämställdhet i nytt paket: verksamhetssäkerhet och mångfald
- handläggare om jämställdhet och jämställdhetsarbete i försvarsmakten

Helena Aghede 840104
Magisteruppsats genusvetenskap, 15 hp
Vårterminen 2009
Handledare: Kerstin Sandell

Abstract

This essay aims to research how administratives working with issues of equality, LGBT, ethnicity and religion in the Swedish Armed forces considers equality and equality work. Drawing on theories that consider organizations as influenced by constructions of gender, theories on state, nation and citizenship the analysis focus on what equality means in the context of the Swedish Armed forces. My understanding is that the Swedish Armed forces is a hierarchic masculine organization in its structure and in its culture. The analysis concludes that the administratives understand equality, LGBT, ethnicity and religion in relation to and within the frame of the organization. The analysis also establishes how the administratives connect the profit of equality work with notions of physical safety and safety of the organization. Using diversity in the same context as equality is a way of bringing new meaning to the worn out practice of equality which is a practice connected with guilt. Finally I conclude that the administratives are hopeful in their aim for equality in the Swedish Armed forces, mainly depending on the support of the leaders of the organization.

Key words: The Swedish Armed forces, equality, organization, safety.

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Syfte och frågeställning	1
1.2	Disposition	2
2	Bakgrund och teoretiska utgångspunkter	3
2.1	Försvarsmakten	3
2.1.1	Jämställdhet i försvarsmakten	3
2.2	Teoretiska utgångspunkter	4
2.2.1	Genusordning	4
2.2.2	Nation, etnicitet, sexualitet och medborgarskap	5
2.2.3	Organisation	6
2.3	Tidigare forskning	7
2.3.1	Om den svenska försvarsmakten	7
2.3.2	Uppfattningar om jämställdhet	8
2.3.3	Strategier för jämställdhetsarbete	8
2.3.4	Motstånd mot jämställdhet	8
2.3.5	Representativitetens roll	9
2.3.6	Jämställdhet och mångfald	9
3	Metod och material.....	11
3.1	Metod.....	11
3.1.1	Om intervjuerna.....	12
3.2	Material.....	14
4	Jämställdhet och jämställdhetsarbete i försvarsmakten.....	15
4.1	Förståelser av jämställdhet	15
4.1.1	Jämställdhet påtvingat kvantitativ	17
4.1.2	Skillnad organisation och individ.....	18
4.2	Att arbeta med jämställdhet i försvarsmakten – en fråga om arbetsmiljö och verksamhetssäkerhet	19
4.2.1	Jämställdhet ur ett riskperspektiv	19
4.2.2	Jämställdhet och legitimitet: en fråga om representativitet och demokrati	21
4.2.3	Skuld	23
4.3	Handläggarna och deras arbete	24
4.3.1	Integrera och interagera	25
4.3.2	Om rörlighet och otypiskhet.....	27
4.4	Mångfald.....	29

4.4.1	Rekrytering: in med det nya.....	31
4.5	Hopp	31
4.5.1	Om jämställdhetsplanerna – från vision till operationalisering	32
4.6	Sammanfattande slutsatser.....	34
5	Referenser	37
5.1	Bilaga: Intervjufrågor	39

1 Inledning

Den här uppsatsen handlar om hur handläggare som jobbar med jämställdhet, HBT, etnicitet och religion i försvarsmakten upplever att man tänker kring jämställdhet och hur man praktiserar jämställdhetsarbete inom organisationen.

I min familj är min far, morfar och morbror officerare. Alla inom marinen. Min bror har precis gjort värnplikten. Min mor och mormor var båda "lottor" när de var unga. Jag är uppvuxen i Karlskrona, där försvarsmakten sedan slutet av 1600-talet haft ett starkt fäste och varit stadens stolthet och till vilken många invånares ekonomiska trygghet varit kopplad. Under hela min uppväxt har jag hört berättelser, kanske var de rena påhitt, om vad som försiggick innanför de avspärrade områdena. Jag tyckte alltid att det var vansinnigt spännande. Min far var under perioder okontakbar eftersom han var på övning eller "i berget". Detta "berg" var, så vitt jag förstår, en plats där försvarsmakten hade någon slags sambandscentral och förvaring och där man ibland hade övningar. Återigen mycket mystiskt. Fascinationen fortsatte i tonåren då mönstringen närmade sig, men som för min del aldrig blev av.

Intresset fortsatte, men med ändrad inriktning. Allt det mystiska blev istället ett ifrågasättande: av alla män i uniform och hur det kan komma sig att kvinnor verkade helt frånvarande. Varför ser inte försvarsmakten ut som andra myndigheter till organisation och anställda? Således kan jag med fog erkänna att min inställning till försvarsmakten varit något skeptisk, för varför kan inte de ändra sig om alla andra kan och försöker?

Här står jag idag, och ovanstående är några av anledningarna till varför jag kastat mig in i det här projektet: att få komma innanför avspärningarna och till de hemliga rummen, att få prata med dem som arbetar med jämställdhet i en organisation som gör motstånd mot just jämställdhet.

1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka hur handläggare i försvarsmakten förstår jämställdhet och hur de arbetar med det inom ramen för sin arbetsplats. För att kunna genomföra den här undersökningen använder jag mig av två olika typer av material. Dels använder jag mig av tematiska djupintervjuer som jag gör med de handläggare som arbetar med jämställdhet, HBT, etnicitet och religion på både strategisk och operationell nivå inom försvarsmakten. Deras position som civilanställda handläggare med specifika arbetsuppgifter att främja arbetet med jämställdhet, HBT, etnicitet och religion i organisationen gör det spännande att få

undersöka hur de uppfattar jämställdhet och jämställdhetsarbetet hur de kopplar ihop det med sin arbetsplats, försvarsmakten. Får att få ytterligare insikt i hur jämställdhetsarbetet görs i praktiken gör jag en jämförelse mellan gamla och nya jämställdhetsplaner. Syftet med läsningen är att förstå handläggarnas utsagor i relation till de officiella policier som försvarsmakten har och således få ännu ett perspektiv i min analys av handläggarnas utsagor.

Den här uppsatsen har en explorativ utgångspunkt. Mitt syfte är att förstå hur de handläggare som arbetar med jämställdhetsfrågor uppfattar jämställdhetsbegreppet inom ramen för sin arbetsplats. Vidare syftar undersökningen till att få insyn i handläggarnas arbetsmässiga vardag, hur de upplever sin position och situation som handläggare i förhållande till sina arbetsuppgifter. Dessutom vill jag förstå inom vilken kontext handläggarna förstår jämställdhet och detta förstår jag genom en läsning och jämförelse av försvarsmaktens jämställdhetsplaner.

1.2 Disposition

Uppsatsen inleds med en genomgång i hur försvarsmakten är utformad. Jag redogör dessutom de teoretiska utgångspunkter jag vilar mig mot i analysen. Jag använder mig av Jan Jindy Pettman, Patricia Hill Collins och Étienne Balibar för att förstå kopplingarna mellan stat, nation, medborgarskap, etnicitet, sexualitet och genus. Vidare använder jag mig av Cynthia Cockburn, Joan Acker och Anna Wahl för att förstå organisation och organisationer som könade.

I metoddelen beskriver jag hur jag förhåller mig till intervju som metod, vilka möjligheter det ger mig, vilken kunskap jag kan hoppas producera och vilka typer av problem jag kan tänkas stöta på. Därefter följer analysen där jag visar mina centrala tolkningar av det insamlade materialet. De övergripande teman som analysen grundar sig i är en förståelse av jämställdhetsarbetet i försvarsmakten som beroende av uppfattningar om risker och förluster inom organisationen om man inte tillämpar och praktiserar jämställdhet. Vidare förstår jag förklaringar av jämställdhet som beroende av försvarsmakten som organisation, och kan dessutom se en koppling mellan jämställdhet och mångfald inom ramen för försvarsmaktens organisation. Avslutningsvis presenterar jag mina slutsatser och förhoppningar om fortsatt forskning.

2 Bakgrund och teoretiska utgångspunkter

2.1 Försvarsmakten

Försvarsmakten är en statlig myndighet. Den årliga budgeten uppgår till ca 40 miljarder kronor, vilket 2007 var 1,48 % av BNP. Försvarsmakten styrs av riksdag och regering genom ett årligt regleringsbrev. Försvarsmakten leds av en överbefälhavare.

Försvarsmaktens uppdrag är att försvara Sverige, ytterst med vapen. Dessutom deltar de i internationella fredsbevarande insatser runt om i världen. De senaste åren har medfört stora förändringar för försvarsmakten. Organisationen har bantats och kommit att bli ett insatsförsvär.¹ Försvarsmakten har idag ca 25 000 anställda, där ca 9 000 är yrkesofficerare, 6500 är civilanställda och 9 000 reservofficerare²

2.1.1 Jämställdhet i försvarsmakten

Sedan början av 1900-talet har kvinnor arbetat inom försvarsmakten. De har då varit civilanställda. Inte förrän 1980 fick kvinnor tillåtelse att söka vissa tjänster i det militära, vilket 1989 utvidgades så att kvinnor kunde inneha alla tjänster inom försvarsmakten³. 2008 var andelen kvinnliga officerare 4,7 %, andelen kvinnliga civilanställda var 38,2%⁴.

Försvarsmakten arbetar med jämställdhet utifrån en jämställdhetsplan som förnyas vart tredje år. Den nyaste gäller från 2009 till 2011. Jämställdhetsplanen omfattar endast kön. Därför har försvarsmakten dessutom en jämlikhetsplan som täcker de diskrimineringsgrunder som inte tas upp i jämställdhetsplanen: könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.⁵

Jämställdhetsarbetet, eller bristen av det, i försvarsmakten har under det senaste decenniet fått mycket uppmärksamhet både inom och utom

¹ www.mil.se/sv/forsvarsmakten/090609

² www.mil.se/sv/forsvarsmakten/siffror/personal/090609

³ <http://www.mil.se/sv/Forsvarsmakten/En-arbetsplats-med-manga-mojligheter/Jamstalldhetsarbete/Historik-och-statistik/090809>

⁴ <http://www.mil.se/sv/Forsvarsmakten/En-arbetsplats-med-manga-mojligheter/siffror/Personal/090609>

⁵ www.mil.se/forsvarsmakten/jamstalldhetsarbete/styrdokument/090609

organisationen. Den yttre pressen att förändra och anpassa försvarsmakten efter de regler som gäller för statlig verksamhet samt att bli en attraktiv arbetsplats för fler delar av befolkningen genom att frångå den traditionella, maskulint konservativa miljön har lett till en rad åtgärder. En av dessa åtgärder är att från årsskiftet 2008/09 göra en omorganisering av jämställdhetsarbetet genom att öppna ett nytt centrum för personalfrågor, HR – centrum⁶. Den här omorganiseringen innebär en förändring av jämställdhetsarbetet. Från att handläggarna som jag intervjuar i undersökningen jobbat både strategiskt (skriva jämställdhetsplaner och andra policybärande texter) och operativt (ge stöd och råd åt enskilda personer på de olika förbanden) innebär omorganiseringen en tydligare uppdelning mellan det övergripande strategiska och det taktiskt operativa arbetet, där HR-centrum inriktar sig på det operativa och personalstaben på det strategiska arbetet.⁷

2.2 Teoretiska utgångspunkter

För att kunna analysera jämställdhet i försvarsmakten behöver jag förstå kontexten inom vilken försvarsmakten befinner sig. När jag analyserar hur handläggare i försvarsmakten tänker kring och hur de gör jämställdhet och jämställdhetsarbete gör jag det utifrån förståelser av genusordning, etnicitet, sexualitet, nation, medborgarskap och organisation. Min uppfattning är att dessa begrepp skapar mening och ger betydelse åt försvarsmaktens existens, uppdrag och utformning. Nedan redogör jag för mina förståelser av dessa begrepp.

2.2.1 Genusordning

Min utgångspunkt är att det finns en genusordning, och att den här genusordningen har betydelse för hur stater styrs och fungerar. Liksom Jan Jindy Pettman, som i *Worlding Women* teoretiserar kring nation, medborgarskap och människors position inom dessa ramar, menar jag att stater är dominerade och konstruerade av män. Att förklara staters uppbyggnad och makt utan att belysa hur kvinnor historiskt sett varit exkluderade från den är omöjligt.⁸ Vidare menar jag, i Pettmans fotspår, att staten fortfarande till största del är maskulint dominerad, det vill säga normerande för samhällsstrukturen, och att den allt större feministiska framväxten fortfarande är marginaliserad. Statens utformning har med andra ord betydelse för hur maktrelationerna mellan könen är formulerade,

⁶ HR är en förkortning av Human Resources . En HR-avdelning inom en organisation har vanligen hand om personaladministrativa frågor. Inom försvarsmakten har HR-centrum dessutom ansvar för kontakt med handläggare på de olika förbanden, att ge råd och stöd åt personer som upplever trakasserier och dyl.
⁷ "Arbetsgivaren ger ökat stöd för jämställdhetsarbete, men lagen försvagas" ur Officerstidningen nr 2/08.

⁸ Runyan och Peterson(1991) ur Pettman (1996) s 5.

och därför kan jag se ett samband mellan genusordningen och staten, som också Pettman och RW Connell gör.⁹

Ett tecken på att genusordningen genomgår förändringar och påverkas av den feministiska rörelsens frammarsch och kvinnors rättigheter är att försvarsmakter numer ställer sig mer toleranta till att rekrytera in kvinnor i sina organisationer. Pettman menar att det beror på två saker; dels att det inte finns lika många dugliga män som förr, till följd av minskade födelsetal och att kvinnor därför används som en militär arbetsreserv, dels för att det civila samhället, med nya lagar som syftar till jämställdhet inom olika områden, förväntningar och press från det civila samhället framtvingat denna förändring¹⁰.

2.2.2 Nation, etnicitet, sexualitet och medborgarskap

Filosofen Étienne Balibar hjälper mig att förstå skillnaden mellan stat och nation. Staten är verkligheten, något jag förstår som en organisation, medan nationen är en ideologi och en föreställd gemenskap¹¹. Balibar fastställer också att det inte finns någon stat med en egentlig etnisk bas, utan att det genom nationsskapandet också sker ett skapande av en fiktiv nationalistisk etnicitet¹². Med stöd av statsvetarna Annica Kronsell och Erika Svedberg förstår jag nationsskapande som ett kollektivt identitetsskapande. Kronsell och Svedberg menar att den kollektiva identiteten är en legitim social ordning som utmynnar i en plikt att försvara nationen. Genom att värnplikten, inkörsporten till försvarsmakten, vilar på en maskulin uppbyggnad och innehåll könas nationen i och med mäns och kvinnors olika ansvar för försvaret. I förlängningen är det också här det könade medborgarskapet uppstår¹³.

Sociologen Patricia Hill Collins teoretiserar hur familjen som social organisation, styrd av olika hierarkier, kan sägas illustrera hur nationer förhåller sig till kön, sexualitet, etnicitet och klass. Hon menar att familjen är en plats där människor primärt grupperas efter tillhörighet: i abstraherad ordning efter biologisk samhörighet, till geografiska områden och i etniska socioekonomiska områden som tillslut utmynnar i en nationell identitet.¹⁴ Individer i ett samhälle lär in dessa familjer, och deras egen plats inom dem, i termer av etnicitet, kön, sexualitet och klass och på så sätt, menar Collins, naturaliseras uppfattningen av dessa familjer i motsats till en förståelse av dem som en social konstruktion.¹⁵ Så skapas en uppfattning om en homogen nationalistisk etnicitet, en konstruktion av kön, syn på klassamhälle, och sexualitet som obligatorisk heterosexualitet. Här skaps och upprätthålls de normer och föreställningar som en nation håller sig med.

⁹ Connell (1990:520) ur Pettman (1996) s 9.

¹⁰ Pettman (1996) s 143.

¹¹ Balibar (1997) s 71.

¹² Balibar (1997) s 75.

¹³ Kronsell och Svedberg (2006) s 137-138.

¹⁴ Collins (2000) s 157.

¹⁵ Collins (2000) s 157-158.

Om en person avviker från dessa föreställningar riskerar denne att uteslutas av familjen.

Collins uppehåller sig länge vid ordet plats där hon menar att familjens plats (som kan vara ett hus, ett kvarter eller ett nationellt territorium) bara är till för familjemedlemmar och att de som står utanför måste bjudas in för att få ta del av de fördelar och skyldigheter som kommer med ”medlemskap”. Detta medlemskap är på en nationell nivå medborgarskap, fördelarna innebär beskydd och säkerhet, vård och utbildning, och skyldigheterna handlar om att betala skatt och att delta i försvar av sin nations gränser. Här menar Collins att en uppdelning mellan könen sker, där män förväntas försörja och försvara den privata sfär inom vilken familjen befinner sig, och kvinnan ta hand om det som finns inuti den privata sfären. Försvaret av de yttre gränserna för familjens, eller nationens, gränser har varit ett betydande steg i ett skapande av en nationalistisk identitet, konstaterar Collins och får stöd av Nira Yurval-Davis. Ett ytterligare steg i skapandet av en national identitet är att göra en klar distinktion mellan medborgare och icke-medborgare¹⁶.

2.2.3 Organisation

Jag förstår organisationer som strukturerade så att män ses som norm och kvinnor som avvikare, med hjälp av Anna Wahl, Joan Acker och Cynthia Cockburn.

Organisationers struktur och beteende är baserat på kön i den mening att kön styr hur processer som relationer mellan chefer och anställda, chefsrekrytering, lönesättning och karriärmöjligheter påverkas av vilket kön den anställde har. Med hjälp av Acker kan jag uttrycka mig klarare, den organisatoriska praktiken är könad och baserad i en historisk process där män dominerat organisationer. Kvinnors sena inträde i organisationer har skapat problem för organisationens struktur. Acker, liksom Cockburn, menar att där mannen står stadigt på organisationens könliga uppbyggnad blir kvinnan den avvikande och utpekade. Genom ledning och rutiner reproduceras dessa könade organisationer. Hon menar samtidigt att en kvinna inte kan få plats i organisationer förrän organisationerna förändrar sättet att se på sig själv, sina processer och rutiner¹⁷. Jag förstår Acker och Cockburn som att de uttrycker en organisatorisk och systematisk manlig dominans av kvinnor¹⁸.

Likt Anna Wahl m.fl. förstår jag att konstruktionen av kön influerar processer i en organisation; makt, ekonomi, etnicitet, klass, sexualitet och etnicitet. Samtidigt som kön är en faktor är det aldrig den enda faktorn som spelar in och betydelse för hur organisationer beter sig¹⁹. Denna intersektionella utgångspunkt sammanfogar Wahl med en maktanalys där det lyfts fram att kön, samt de andra

¹⁶ Collins (2000) s 161-162.

¹⁷ Acker (1990) och Acker (1992) samt Cockburn (1991) s 208-209.

¹⁸ Cockburn (1991) s 7.

¹⁹ Wahl m.fl. (2001) s 204.

kategorier Wahl identifierar (etnicitet, klass och sexualitet) ligger till grund för hur förtryck uppstår och uttrycks. Eftersom Wahl poängterar att kön är en social konstruktion som förändras över tid kan förstås jag det som att det finns en förändringspotential i organisationer²⁰.

2.3 Tidigare forskning

Här presenterar jag, för min undersökning, ett antal betydelsefulla forskningsprojekts centrala poänger kring den svenska försvarsmakten. Jag visar också resultat från forskning om jämställdhet, jämställdhetsstrategier, motstånd och hur mångfald används tillsammans med jämställdhet. Jag visar också representativitetens roll i jämställdhetsdebatten.

2.3.1 Om den svenska försvarsmakten

Statsvetarna Annica Kronsell och Erika Svedberg skrivit om hur värnplikten i den svenska försvarsmakten är grundad på idéer om ett kollektivt identitetsskapande kring kön och genus, nation och säkerhet. Utgångspunkten är att centraliserade försvarsmakter med stora arméer har varit avgörande för framväxten och konstruktionen av nationalstaten. Värnplikten har fungerat som en praktik av den nationella identiteten och varit en länk mellan nationen och staten²¹. Kronsell och Svedberg hävdar att den relation som kön och en kollektiv identitet har är baserad på en historisk utveckling. Den kollektiva identiteten är könad eftersom män och kvinnor haft olika positioner i förhållande till nationalism och det militära²². Den svenska värnplikten har en lång tradition, Kronsell och Svedberg lyfter fram att svenska män sedan 1811 genomgått någon sorts militär utbildning. Värnplikten har således haft stor betydelse för Sveriges totalförsvar, och för Sveriges befolkning. Eftersom värnplikten endast innefattat män har män och kvinnor således fått olika positioner och relationer till nationen när männen har blivit inkallade att försvara Sverige har kvinnorna stannat hemma²³. På så sätt sker en uppdelning där mannen blir beskyddare och kvinnan beskyddad.

Anders W Berggren har skrivit en avhandling om hur kvinnliga officerare, som nu funnits i organisationen i 20 år, behandlas och vilken betydelse deras intåg i organisationen har haft²⁴. Berggren visar hur försvarsmakten är en organisation under yttre samhällig press att förändra sig. Förändringen sker genom ett totalt byte av värderingar, traditioner och beteende. Dessa normer innebär att kvinnor

²⁰ Wahl m.fl.(2001) s 202-204.

²¹ Kronsell och Svedberg (2006) s 137-138.

²² Kronsell och Svedberg (2001) s 154.

²³ Kronsell och Svedberg (2006) s 137-138.

²⁴ Berggren (2002) s 13.

får tillträde samt blir jämställt behandlade i organisationen. Berggren menar att försvarsmakten på så sätt transformeras till en modern organisation. Organisationsförändringen behövs dels för att organisationen skall följa samma samhälliga normer som övriga Sverige, men också för att bättre kunna möta de förändrade synsätt som omvärlden har²⁵.

2.3.2 Uppfattningar om jämställdhet

Jämställdhet förstår jag utifrån statens rapporter där begreppet innebär en strävan efter lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter för män och kvinnor. Möjligheter till makt, inflytande, karriär och lika lön. Rätt till sin egen kropp och att slippa bli trakasserad på grund av sitt kön. Skyldigheten att dela lika på ansvaret för hem och barn²⁶. Jag förstår jämställdhet som både kvantitativt och kvalitativt. Kvantitativt i den mening att representativiteten, eller närvaron, i form av ett visst procenttal eftersträvas för att man ska kunna kalla en arbetsplats, politiska församling eller bolagsstyrelse jämställd. Kvalitativt i betydelsen att handlingsutrymmet inte skall vara större eller mindre beroende av vilket kön en person har²⁷.

2.3.3 Strategier för jämställdhetsarbete

Cynthia Cockburn ger konstruktiva förslag på hur organisationer bör förhålla sig till jämställdhet och jämställdhetsarbete. Inledningsvis menar hon att jämställdhetsinitiativ måste ha förankring hos ledningen och hos människor med höga positioner inom organisationen. Därifrån kan man ta utgångspunkt för att sedan sprida vidare arbetet och uppfattningarna om jämställdhet ut i organisationen. Medvetandegörandet hos alla inom organisationen framhålls som avgörande för ett lyckat jämställdhetsarbete samt kommunikation från organisationens ledning att jämställdhetsarbetet är högprioriterat för om det skall gå att uppnå ett gott jämställdhetsarbete²⁸.

I *varannan damernas* konstateras att krav och ultimatum är den bästa strategin för att uppnå en bättre kvinnorepresentation. Tydliga mål och hot om formella regler och lagstadgning leder till ett snabbare resultat²⁹.

2.3.4 Motstånd mot jämställdhet

²⁵ Berggren (2002) s 172.

²⁶ Rapport 2002: Vill man ha jämställdhet? s 43.

²⁷ Rapport 2002: Vill man ha jämställdhet? s 44.

²⁸ Cockburn (1991) s 142.

²⁹ SOU 2005:66 s 77.

Cynthia Cockburn använder försvarsmakten som exempel på en maskulin hierarkisk organisation och hon menar att män som arbetar inom sådana organisationer ser och upprätthåller denna föreställning³⁰. Således menar Cockburn att män är mindre angelägna om en förändring och att denna förändring därför går långsammare³¹. Hon menar att solidaritet reproduceras mellan män som sexualiserar, hotar, marginaliserar, kontrollerar och delar kvinnor³². Ingrid Pincus talar om ett passivt och ett aktivt motstånd mot jämställdhet. Hon menar att få män öppet ställer sig negativa till jämställdhetsarbete och den förändring det innebär. Tvärtom är det tystnaden och passiviteten i vilket motståndet ligger³³. Pincus lanserar också en tanke om jämställdhet som ett honnörsbegrepp, att jämställdhet är en sed i vårt samhälle som män(niskor) rättar in sig under, men inte aktivt gör något åt³⁴.

2.3.5 Representativitetens roll

Tidigare forskning visar att deltagande och kroppslig närvaro har betydelse för representativiteten. Statsvetaren Anne Phillips har lanserat teorin att för att få en jämställd representation så måste dessutom deltagandet vara jämställt. I *Närvarons politik* hävdar Phillips att deltagandet, närvaron, är avgörande för att en rättvis representation skall kunna sägas föreligga³⁵. Forskning riktad mot politiska församlingar visar att representativitet, närvaro, är av vikt. 1985 gjordes en utredning om ökad kvinnorepresentation och sedan slutbetänkandet *varannan damernas* har kvinnorepresentationen ökat i politiska församlingar, statliga styrelser och kommittéer³⁶. Tanken bakom slutbetänkandet var att det skulle vara en inledning till en förändring som syftade efter en jämn könsfördelning i statliga organ. Argumentet var att kvinnor utgjorde hälften av befolkningen och att en jämn könsfördelning i de politiska församlingarna skulle innebära en sanningstrogen representativitet. Ytterst handlade representativiteten om demokrati³⁷.

2.3.6 Jämställdhet och mångfald

Med hjälp av Sara Ahmed förstår jag hur jämställdhet- och mångfaldsbegreppen hänger samman. Hon utgår, i sin studie om mångfald, från att mångfald och jämställdhet inte helt kan separeras, vilket jag förstår som att grunderna för

³⁰ Cockburn (1991) s 56.

³¹ Cockburn (1991) s 100.

³² Cockburn (1991) s 215.

³³ Pincus (1997) s 150-151.

³⁴ Pincus (1997) s 174.

³⁵ Phillips (2000) s 46-48.

³⁶ SOU 2005:66 s 77.

³⁷ SOU 1987:19 s 51.

ojämställdhet och avsaknad av mångfald beror på samma sak, nämligen den institutionella vithet som Ahmed visar i sin studie och som reproducerar och cementerar uppfattningar om vithet, etnicitet och kön³⁸.

Ahmed menar att mångfald är ett svårdefinierat begrepp som används både om individer och i större sammanhang. Dock används det mer i vissa sammanhang och mer om specifika grupper. När det handlar om individer är mångfald belägen i kroppar som tillhör etniska minoriteter som genom sina kroppar tillför mångfald till ett större sammanhang. När mångfald används på det här sättet menar Ahmed att vithet reproduceras inom organisationer, istället för att motverka det. Ahmed hävdar att mångfald ändå används i positiva ordalag, som en morot och motivation för förändring och som något organisationer stoltserar med. Dessa positiva associationer kan fungera som maskering för inneboende rasism, ojämställdhet och orättvisa. Ahmed menar att mångfald används i samma sammanhang som jämställdhet.³⁹

³⁸ Ahmed (2006) s 85-90.

³⁹ Ahmed (2006) s 7.

3 Metod och material

I det här kapitlet redogör jag för vilken metod jag använt i undersökningen, vilka motiv jag hade i valet av metod samt vad den kan besvara för frågor. Jag presenterar även mitt material och funderar kring hur jag utför min analys.

3.1 Metod

Den här uppsatsen är en kvalitativ intervjuundersökning. Jag har arbetat med tematiska djupintervjuer. Som tidigare nämnt är min utgångspunkt explorativ. Jag funderade mycket på val av metod innan jag satte igång med den här uppsatsen. Jag resonerade kring vad det är som utmärker en feministisk undersökning, hur jag skulle göra för att verkligen vara feministisk när jag forskar och hur jag skulle få feministiska resultat. Vad jag var säker på var att jag ville skriva om försvarsmakten. Jag var också säker på att jag ville komma nära utvalda personer som skulle kunna ge mig specifik, situerad, kunskap om jämställdhet i försvaret. Jag ville möta personer och platser som jag innan inte hade haft tillgång till. Att arbeta med intervjuer hade jag tidigare goda erfarenheter av från min kandidatuppsats och det var något jag gärna vill fortsätta att utveckla. Min övertygelse om att den specifika, situerade, kunskapen är feministisk är därför den avgörande anledningen till val av metod.

Fanns det andra utmärkande drag som gör just tematiska djupintervjuer feministiska? Jag håller med Sharlene Nagy Hesse-Biber, sociolog vid Boston college, som säger att det ligger i hur jag förhåller mig till min undersökning, till mina intervjupersoner och i vilka frågor jag ställer⁴⁰.

Liksom Hesse-Biber menar jag att en feministisk forskare har i minnet och försöker att reducera makt och auktoritet - hierarkin mellan forskare och respondent.⁴¹ Det här är något som jag funderat mycket kring. Som forskare och författare av den här uppsatsen är det jag som styr vilka frågor som ställs och hur svaren intervjupersonerna tolkas. Där har jag total makt. Samtidigt, i intervjusituationen, som i alla tre fallen ägde rum på intervjupersonernas kontor efter att jag genomgått säkerhetskontroll av mitt personnummer, blivit inläppt av vakter genom en spärr och letat mig fram till rätt kontor över en borggård fylld av personer i uniform, och fått vänta vid ett antal låsta dörrar var jag tämligen spänd

⁴⁰ Hesse-Biber (2007) s 113.

⁴¹ Hesse-Biber (2007) s 113-114.

och i ett visst underläge. Dessutom är jag student utan någon fin forskartitel och utan akademisk auktoritet i en situation med akademiskt välutbildade intervjupersoner. Således ser jag på hierarkin mellan mig och intervjupersonerna som något ambivalent, där vi har övertag på varandra i olika hänseenden.

För att kunna analysera mig själv och mitt arbete med uppsatsen började jag föra fältanteckningar. Till en början fungerade de som en dagbok, där jag skrev ner funderingar kring uppstarten av uppsatsen, med teoretiska frågor och funderingar kring metod och materialval. Väl ute på fältet skrev jag i samband med intervjuerna, före och efter. Trots att intervjuerna blev inspelade på band tyckte jag inte att det täckte hela intervjusituationen. Mina tankar, känslor och idéer kunde jag då få täckning för i fältanteckningarna.

Det analytiska arbetet med kvalitativt material innebär en läsning av den text som ligger till grund för undersökningen. Jag har läst, kategoriserat och tematiserat intervjumaterialet. Jag har letat efter samstämmighet och motsägelser, det avvikande och det svårtolkade. Sedan har jag försökt, utifrån frågeställningarna, att hitta en röd tråd och försökt förklara hur intervjupersonerna förstår jämställdhet och jämställdhetsarbete i försvarsmakten. I analysarbetet har fältanteckningarna fungerat som ett stöd, ett extra minne som kunnat hjälpa mig att beskriva tankegångar och situationer. Syftet med att föra fältanteckningar har för övrigt varit att skapa en transparent undersökning, där det syns, hörts och känts hur och varför jag gjort som jag gjort. Fältanteckningarna har fungerat som ett komplement till den intervjumall jag använde för att intervjua respondenterna, samt som ett sätt att skriva in mig själv i undersökningen, göra mig synlig och närvarande i forskningsprocessen.

3.1.1 Om intervjuerna

Jag har arbetat med tematiserade djupintervjuer. Det betyder att jag utifrån övergripande teman gett intervjupersonerna utrymme att forma utsagor och delvis styra intervjusituationen själva. Jag har lett intervjuerna i den meningen att jag utifrån frågeställningarna har dikterat de övergripande frågorna, men var de leder och vari det slutar har i mångt och mycket berott på intervjupersonernas personliga berättelser och uppfattningar kring jämställdhet och jämställdhetsarbete i och om försvarsmakten.

Undersökningen omfattas av tre tematiska djupintervjuer. De utfördes under en veckas tid på intervjupersonernas arbetsplatser. Intervjuerna var uppbyggda kring övergripande frågor i en intervjumall⁴². Mallen var utformad så att intervjupersonerna hade frihet att själva berätta om sina perspektiv och forma sina utsagor. En av intervjupersonerna hade bett att få se intervjumallen på förhand för att kunna förbereda sig, vilket hon också fick. Alla tre intervjuerna var runt en timma långa och blev inspelade på bandspelare och senare transkriberade. Intervjuerna har jag lovat viss anonymitet. Anonymitet i den bemärkelsen

⁴² Intervjumallen finns bifogad som bilaga.

att de i uppsatsen framträder under fingerade namn och därför inte lätt kan identifieras av utomstående. Av människor med insikt i försvarsmakten och dess organisation är dock möjligheten en helt annan, vilket intervjupersonerna varit medvetna om. Däremot ser jag inte det som en möjlighet att man ska kunna urskilja en exakt person bakom ett citat, utan i så fall kunna identifiera en grupp. Från detta undantas bara intervjupersonerna själva, som naturligtvis kan identifiera vad de själva sagt och inte sagt. Intervjupersonerna har fått se de citat jag använder innan uppsatsen publiceras, och en av dem har haft kommentarer som innebar att ett av citaten tydligare gjordes.

Talspråket från de transkriberade intervjuerna har blivit anpassade till skriftspråk, exempelvis är längre pauser, utfyllnadsord som ”erm” och ”ehh” och upprepningar borttagna. Anledningen till den här redigeringen är att talspråk i skrift inte ”översätts” tillfredsställande, meningen med intervjupersonernas utsagor kan uppfattas som något förvirrade och oklara, när de i stunden var det rakt motsatta. Dessutom blir det en nivåskillnad mellan forskningslitteraturen och intervjupersonernas utsagor till respondenternas nackdel. I klartext kan de framstå som ointelligenta i jämförelse med forskningslitteraturens akademiska och retoriskt utvecklade texter.

Intervju som metod använder jag för att förstå och för att få tillgång till individers levda erfarenheter. Tematiserade djupintervjuer är ämnesorienterade och jag håller med Hesse-Biber samt Miller och Crabtree som menar att det lämpar sig särskilt väl för en feministisk forskare vill undersöka en särskild del av en individs liv.⁴³ Den närhet som jag upplever utvecklas mellan forskare och intervjuperson genom intervjun ger möjlighet till utvecklade svar och utsagor där intervjupersonen till viss del kan styra sin berättelse utan alltför mycket påverkan av förbestämda mallar där man förväntas passa in sina svar.

Syftet med intervjuerna, som också Hesse-Biber framhåller⁴⁴, är att få ta del av intervjupersonens subjektiva utsaga och deras kunskap om jämställdhet i försvarsmakten. De tematiserade djupintervjuerna som jag utför är, som tidigare nämnt, uppbyggda kring en intervjumall. För att följa Hesse-Biber så behöver intervjuerna inte för den sakens skull följa exakt samma mall. Ordning på frågorna, möjlighet för respondenterna att utveckla, möjlighet för mig att ställa följdfrågor är poängen med den halvstrukturerade intervjun. Det betyder att jag har kontroll över intervjun och en agenda som forskare, men att jag fortfarande har möjlighet att vara öppen för nya intryck och perspektiv.⁴⁵ Dock är min förståelse, i likhet med Miller och Crabtree, att ingen intervju är den andra lik och att det som eftersträvas är en kreativ intervju där den situerade, positionerade kunskapen eller berättelsen får lysa igenom och komma fram genom intervjusituationen⁴⁶. Jag vill se intervjupersonerna som unika och låta deras berättelser få komma fram. Under utförandet av de tre intervjuerna har jag i

⁴³ Hesse-Biber (2007) s 118 samt Miller och Crabtree (2004) s 187-188.

⁴⁴ Hesse-Biber (2007) s 113.

⁴⁵ Hesse-Biber (2007) s 121.

⁴⁶ Miller och Crabtree (2004) s 196 och 200.

möjlig mån försökt att följa min intervjumall, samtidigt som jag velat ge intervjupersonerna möjlighet att själva forma sin utsaga. Det har dessutom varit spännande att följa hur intervjupersonerna förstått frågorna jag ställt och hur de tolkat dem och vilka spår de därför har kommit in på. Spontaniteten har varit ett viktigt inslag för att kunna spåra både likheter och skillnader i intervjupersonernas utsagor.

3.2 Material

I den här undersökningen arbetar jag med två typer av material. Dels tematiska djupintervjuer, där jag har intervjuat tre handläggare som arbetar med jämställdhet och likabehandling vid försvarsmaktens personalstab och HR- centrum. Den fjärde handläggaren med liknande arbetsuppgifter var tjänstledig och kunde därför inte delta. Dessa tre personer arbetar på heltid med den här typen av arbetsuppgifter och är därför särskilt lämpade att ta del i och svara på de frågor som min undersökning ställer. Deras expertis tror jag borgar för att jag skall få initierade och engagerade svar. Min uppfattning är att jag kommit i kontakt med en unik grupp människor som har en position i organisationen som gör just dem ideala att delta i min undersökning. Eftersom det fanns tre tillgängliga handläggare i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i försvarsmakten på central nivå blir det också min avgränsning. Utifrån deras position i försvarsmakten intresserar jag mig för deras utsagor, berättelser, åsikter och förhoppningar och lägger det till grund för min analys. Den här undersökningen genomförs under våren 2009. Det är en period när försvarsmakten genomgår organisatoriska förändringar som handläggarna jag intervjuar berörs av i allra högsta grad. Jag tror och hoppas att deras åsikter kring jämställdhet nu ligger nära till hands och att de mitt i dessa förändringar har möjlighet att förmedla åsikter och berättelser kring jämställdhet och jämställdhetsarbete på sin arbetsplats.

Vidare gör jag en analytisk jämförelse av försvarsmaktens nya och gamla jämställdhetsplaner för att kunna koppla ihop handläggarna med deras arbetsplats och för att förstå inom vilken kontext de befinner sig i och vad de har att utgå ifrån i sitt arbete.

4 Jämställdhet och jämställdhetsarbete i försvarsmakten

När jag nu ger mig in i analysdelen av den här uppsatsen är det ett antal saker jag åter vill belysa och klargöra. Utgångspunkten med min undersökning är explorativ. Med det menar jag att jag utifrån vissa övergripande teman eftersträvar att låta intervjupersonernas åsikter, historier och berättelser forma hur intervjuerna utvecklats. Fokus i analysen ligger på att finna samstämmighet, motsägelser och spänningar mellan intervjupersonernas utsagor. Jag vill upptäcka hur och vad som återkommer i diskussionerna kring jämställdhet och vilka företeelser som de förknippar med jämställdhetens teori och praktik i försvarsmakten. Övergripande för intervjuerna är att intervjupersonerna inte hade några svårigheter att formulera svar till mina frågor. De hade genomtänkta och färdiga åsikter och berättelser att återge för mig.

4.1 Förståelser av jämställdhet

Intervjupersonernas förståelse av jämställdhet är min utgångspunkt för undersökningen. Jag vill veta vilken utgångspunkt de har och vilken bakgrund som ligger bakom hur de utformat arbetet med jämställdhet, vad jämställdhet betyder för dem. Jag har funnit flera olika betydelser av jämställdhet. Emma säger:

Min upplevelse av vad jämställdhet är att det ska finnas förutsättningar för män och kvinnor och för människor med annan etnisk bakgrund att de ska få verka inom försvarsmakten. Det innebär att det ska finnas förutsättningar att utföra ett arbete. Och också när de finns på plats att se till så att folk trivs och stannar kvar.

Här förstår jag jämställdhet som inbegriper mer än kön och handlar om fler förtryck än det baserat på just kön. Jag menar att jämställdhet beskrivs som en helhetlig världsbild där kön inte är det enda som kan kategorisera en människa, utan där också den etniska bakgrunden samspelar med uppfattningar om könsförtryck. Agneta uttrycker det annorlunda när hon beskriver jämställdhet. Hon menar:

För mig är jämställdhet att jag ska få vara hela mig. Och du ska få vara hela dig. Och våra kompetenser, erfarenheter och viljor skall tas tillvara.

Bilden som växer fram är en förståelse av jämställdhet som neutraliserar betydelsen av kön. Att alla, oavsett kön och etnicitet, skall ha samma möjlighet att utföra sitt arbete. Jämställdhet menar jag förstås som ett upphävande av de hinder som kan finnas i organisationen som stoppar och omöjliggör att de som bryter normen inte kan fungera och trivas på arbetsplatsen. Jag tolkar Agnetas citat om att få vara hela sig själv som att betydelsen av kön i försvarsmakten varit viktig. Så viktigt att den inte har gått att bortse från, och att den har osynliggjort en persons andra egenskaper, de som egentligen skall spela roll för yrkesutövandet: kompetens och erfarenhet. Emmas citat hävdar jag belyser att jämställdhet också kan innehålla och samspela med andra kategorier förutom kön. Vidare uppfattar jag deras förståelse av jämställdhet som en strävan efter rättvisa. Att det hittills inte varit möjligt för alla som inte är vita heterosexuella män att kunna visa sitt rätta jag, få ges samma möjligheter och chanser.

Vidare förstår intervjupersonerna jämställdhet i försvarsmakten genom hur de upplever organisationen. Det framkommer hur intervjupersonerna tycker att försvarsmakten saknar jämställdhet.

Jag känner att försvarsmakten är en enhetlig och homogen organisation som bygger på normen vit, svensk, man. (Emma).

Det jag kan säga är att det är en väldigt traditionell organisation som har bebotts av män till största delen. (Emma).

Det homogena och traditionella som Emma beskriver menar jag innebär hinder och motstånd mot en strävan efter jämställdhet i organisationen. Min tolkning är att intervjupersonerna förstår jämställdhet som en rättviserfråga till förmån för de personer som på något sätt avviker från det homogena och traditionella vita heterosexuella manliga som intervjupersonerna tycker att försvarsmakten står för. Vidare menar jag att Emma talar om försvarsmakten som en låst organisation. Låst för att den är så mycket, och så mycket som måste förändras: Enhetligheten, manligheten, det traditionella och det hierarkiska. Det här är en beskrivning av försvarsmakten som skulle kunnat gälla för 50 år sedan, och är aktuell även idag.

Den behöver luckras upp (normen, min anm.), i alla delar av organisationen.

Emma beskriver försvarsmakten som att den är som den alltid har varit, oförändrad av tiden. Denna organisatoriska utformning som Emma illustrerar, är negativ och måste förändras, och det är i den här normen som intervjupersonernas arbete tar sin utgångspunkt. Såväl Pettman som Acker, Wahl och Cockburn stöder min analys av och förståelse för försvarsmakten som organisatoriskt maskulint uppbyggd. Det kommer heller knappast som någon forskningsmässig

övertäckning, då försvarsmakten ständigt framhålls som det goda exemplet när det gäller maskulina, hierarkiska organisationer. Det som dock är förvånade är hur intervjupersonerna ser en förändringspotential i att arbeta med jämställdhet. På så vis är organisationen inte helt låst.

Utgångspunkten i intervjupersonernas förståelse av jämställdhet är att det är något som saknas i försvarsmakten. Att det hindrar grupper från att inte kunna utföra sitt arbete, att de inte kunnat få visa hela sin kompetens och person för att deras kön, sexualitet eller etnicitet stått i vägen. Jag vill veta vad nästa steg är och vad intervjupersonerna går vidare från den här utgångspunkten. Här introduceras ett sätt för försvarsmakten att tänka om.

Jag tycker att vi måste se mångfalden inom könen, det är en jämställdhetsfråga. Att utgå från att män kan göra detta, kvinnor kan göra detta, att göra den uppdelningen vad män och kvinnor är. Det ser inte försvarsmakten. Det finns ett normerande sätt att tänka på när det gäller de här frågorna, som innebär att så här är män, svenska soldater. (Emma).

Emma visar att det finns en uppfattning om hur män och kvinnor är i. Dessa menar jag ligger till grund för hur de har organiserat sig och på hur jämställdhet har uppfattats. Ett sätt att arbeta med jämställdhet är att arbeta med dessa förställningar och att luckra upp dem.

4.1.1 Jämställdhet påtvingat kvantitativ

Intervjupersonerna arbetar i en organisation som är homogen, manlig, vit, heterosexuell och därmed ojämsställd. De är anställda för att arbeta med att förändra det här problemet. Intervjupersonerna beskriver sin utgångspunkt som att de måste börja med ett sorts arbete som de själva inte tycker är jämställdhetsarbete egentligen. De måste börja på ett sätt som är fel, för att sedan kunna göra rätt. Jämställdhetsbegreppet måste initialt kvantifieras och förenklas för att de ska kunna genomföra vissa initiala förändringar.

Uppdelningen mellan kvinnor och män i försvarsmakten är ju väldigt viktig, eftersom det är så få kvinnor. Vi kommer ju inte bli jämställda förrän vi får en utjämning. (Paula)

Här blir det tydligt att representativitet i form av närvaro av de avvikande kropparna och kategorierna är viktiga för förståelsen och strävan efter jämställdhet i försvarsmakten. Liksom Phillips⁴⁷ visar kan jag konstatera att den fysiska närvaron, av exempelvis kvinnor, är utgångspunkten för en förståelse som

⁴⁷ Phillips (2000) s 46-48.

innebär att den är en nödvändighet för att kunna göra jämställdhetsarbete i försvarsmakten. Finns det inga kvinnor finns det inget att göra jämställdhet på är vad förståelsen av jämställdhetsarbete innebär.

Nu initialt handlar det om att räkna huvuden tycker jag, eftersom det är så snedställt. Fast det är inte det jag tycker är jämställdhet egentligen. (Agneta)

Det är ju intressant att tänka på att vi haft värnplikt för kvinnor i 30 år men ändå bara har 5 % kvinnliga officerare. (Paula)

Agnetas och Paulas citat visar att deras utgångsläge är kvantitativt. Deras utgångspunkt har varit att kvantifiera organisationen för att visa den strukturella snedfördelningen bland de anställda. Det är underförstått att många män och få kvinnor är ojämnt. Att de ser sitt arbete som kopplat till att öka den kvinnliga andelen anställda i försvarsmakten som betydelsefullt/avgörande för fortsatt och utvecklat jämställdhetsarbete. Att göra könsfördelningen jämn(are) är startpunkten för att kunna ta jämställdhetsarbetet till nästa steg (rätt steg).

4.1.2 Skillnad organisation och individ

(S)amtidigt upplever jag att det inte är så att vi har en myndighet som är full av skitstövlar, det är inte så. (Agneta)

En spännande aspekt som jag har upptäckt under intervjuernas gång är hur respondenterna talar om sina medarbetare och hur de talar om sin arbetsplats på olika sätt, som två olika ting. Min tolkning är att respondenterna försvarar individerna som arbetar i försvarsmakten och istället kritiserar strukturen kring vilken organisationen är uppbyggd/ kritiserar själva strukturen som organisationen utgör. Det är alltså inte på en individnivå som jämställdhetsarbetet hindras, utan på en strukturell nivå. När respondenterna beskriver försvarsmakten talar de i termer av en homosocial organisation, samtidigt som de menar att arbetskamraterna är engagerade i jämställdhetsfrågor på arbetsplatsen. Agneta säger:

Vi har väldigt många bra män och kvinnor som arbetar här. Men eftersom det är så att situationen ser ut som den gör, eftersom vi är homosocialt sammansatta, så kanske för att vårt område tidigare har varit så machoförknippat, men att man nu inser att vi förutom att skjuta vapen även har en stor humanitär uppgift.

Varför är det så? Förutom antagandet att den homosociala organisationen, som hos Acker och Cockburn, bestämmer vilka roller olika människor tar, baserat på kön, så måste det finnas ytterligare förklaringar till varför individens ansvar

försvinner. En anledning tror jag är det helt mänskliga, att inte kunna eller vilja se och kritisera de personer man möter i fikarummet varje dag.

4.2 Att arbeta med jämställdhet i försvarsmakten – en fråga om arbetsmiljö och verksamhetssäkerhet

Jag har upptäckt hur intervjupersonerna talar om jämställdhet i förhållande till försvarsmaktens verksamhet. Genom att göra jämställdhet till en verksamhetsnära praktik menar jag att de har hittat ett sätt att visa vinsterna med en jämställd organisation, men också riskerna med att inte vara jämställda. Nedan gör jag en analys av hur intervjupersonerna funderar kring jämställdhet i förhållande till försvarsmaktens organisation och till sitt speciella uppdrag. Jag diskuterar även hur intervjupersonerna kopplar sin organisations uppdrag i termer av representativitet och legitimitet och att skuld är något som är starkt kopplat därtill.

4.2.1 Jämställdhet ur ett riskperspektiv

När intervjupersonerna talar om jämställdhet gör de det med utgångspunkt i försvarsmaktens uppdrag och praktiska verksamhet. De ser på jämställdhetsarbetet som något praktiskt och verksamhetsnära. Ett ord som återkommer i intervjuerna i samband med jämställdhet är verksamhetssäkerhet. Här görs jämställdhet till en arbetsmiljöfråga. Paula säger:

Det är också viktigt att vi ser jämställdhetsarbetet och likabehandlingsarbetet som en del av arbetsmiljö och verksamhetssäkerhet.

Det är spännande att och hur de väljer att göra jämställdhet till något som existerar utanför pappersbuntar med olika planer. Här har de hittat en bro mellan jämställdhet i skrift och i praktisk användning. Att få jämställdhet att handla om arbetsmiljö tolkar jag som ett sätt att vardagliggöra och göra det enklare att handskas med. Jag menar att det är ett sätt att förklara vad jämställdhet är, göra det konkret och förståeligt, och mindre skrämmande. Snällare. Om jämställdhet genom arbetsmiljökopplingen kan handla om sådana ”vardagliga” saker som trivsel på arbetsplatsen kan det vara en enklare för fler att förstå var problemen ligger. Den (strategiskt valda) vardagliga ton som jag tror att man vill åstadkomma genom att förena jämställdhet med arbetsmiljö tycker jag är talande för hur försvarsmakten arbetar med jämställdhet.

Kopplingen mellan struktur och individ klagörs vidare. Intervjupersonerna menar att en ojämsälld organisation får betydelse för individen och kan påverka hur denna kan utföra sina arbetsuppgifter. Att en ojämsälld försvarsmakt kan

innebära en fysisk risk för personen introduceras som ett argument för jämställdhet. Återigen får Paula illustrera:

Ja, och sen är det också, en populär fras i försvarsmakten, en fråga om verksamhetssäkerhet. Det handlar traditionellt om att en pansarvagn kan välta eller en båt kanstrar, en olycka med ett vapen. Men som vi ser det, och som börjar komma in mer och mer det är att allt det som avviker från ordinarie verksamhet kan ju vara en risk för verksamheten. Blir en person trakasserad på sin arbetsplats på grund av sitt kön så är ju risken att den personen inte kan utföra sitt jobb lika bra för att den går runt och oroar sig. Då kan ju den personen vara en säkerhetsrisk för sig själv och sina medarbetare. Så det är något vi jobbar mycket med, att koppla ihop verksamhetssäkerhet med arbetsmiljö med likabehandlingsfrågor.

Här kopplas ytterligheter ihop. Försvarsmaktens verksamhet, krig och fysisk rörelse, binds ihop med jämställdhet. Att göra jämställdhet till en riskfråga menar jag är ett sätt att visa och ge betydelse åt hur viktigt man tycker att frågan är. Jag ser detta som en strategi för att kunna förklara för organisationen vad som står på spel med att inte vilja bli jämställd, vad man riskerar genom motstånd och ovilja till förändring. Denna dramatiska pedagogik är en enkel och rättfram kommunikation som skall kunna tala till alla delar i en stor och brokig organisation, som försvarsmakten är, så att alla skall kunna förstå.

Kopplingen mellan jämställdhet och risk förvånade mig. Det hade jag inte förberett mig teoretiskt på att finna. Därför tar jag hjälp av Christer Eldh för att förstå hur den här kopplingen kan göras. Eldh har skrivit en avhandling om säkerhet ombord ett passagerarfartyg där han bland annat teoretiserar utifrån ett genusperspektiv. En av hans huvudpoänger är att sociala processer, som inkludering och exkludering, kan påverka säkerheten i en organisation⁴⁸. Hans utgångspunkt är att kön, som en social konstruktion, är en kraft som påverkar organisationer. Således har en ojämn arbetsdelning inverkan på organisationen⁴⁹. Mina fynd bekräftas av Eldhs forskning. Det som jag menar delvis är en strategi för att hitta en fungerande plattform att kunna göra jämställdhet i försvarsmakten, men också ett sätt att förklara faktiska risker med en ojämsälld organisation, visar Eldh har en reell praktik. Försvarsmakten har använt sin brist på jämställdhet som ett hot mot organisationen, och deras uppdrag. Därför menar jag att jämställdhet som verksamhetssäkerhet är en lyckad praktik av två orsaker: försvarsmakten har hittat ett sätt att tala om jämställdhet så att det får betydelse för alla inom organisationen samtidigt som de förklarar nyttan av att eftersträva jämställdhet.

Den koppling som intervjupersonerna gör mellan jämställdhet och verksamhetssäkerhet visar varför just försvarsmakten är ett sådant spännande exempel för jämställdhet som teoretisk disciplin. Vanligtvis när organisationsteoretiker talar om nyttan med en jämställd organisation är

⁴⁸ Eldh (2004) s 20.

⁴⁹ Eldh (2004) s 31.

argumenten ekonomiska: med fler kvinnor i organisationen, som mellanchefer och i styrelser blir förtjänsten högre⁵⁰. Här blir försvarsmaktens säregna uppdrag tydlig, att försvara i strid Sverige med vapen. Som motpol är alltså nyttan med jämställdhet i försvarsmakten en helt annan: att organisationen överhuvudtaget skall vara en fysiskt säker plats att vistas på. Ytterst, räddade liv. Jämställdhet görs till en fråga om liv och död.

4.2.2 Jämställdhet och legitimitet: en fråga om representativitet och demokrati

Genomgående har intervjupersonerna satt försvarsmakten i relation till det övriga samhället och använt det som ett skäl till varför jämställdhet i försvarsmakten är viktigt. De har beskrivit sin organisation som en statlig myndighet, som en representant för Sveriges befolkning och en beskyddare av demokratiska värderingar samt som en organisation styrd av politiker. Intervjupersonerna lägger stor vikt vid att förmedla att försvarsmaktens uppdrag är starkt förknippat med att representera det övriga samhället. De menar vidare att för att kunna representera Sverige måste försvarsmaktens organisation vara på ett visst sätt. De måste vara legitima för att kunna utföra sitt uppdrag. Agneta säger:

Vi är ju dessutom en statlig myndighet som finansieras med skattemedel, hälften av skattebetalarna är ju kvinnor och det måste därför vara rättvist och spegla det. Vi kan inte driva en verksamhet som bara tillser halva befolkningen, varken i vårt land eller i utlandet. Förutom för att det krävs för vår uppgift så är det faktiskt vår skyldighet som statlig verksamhet att se till att vår verksamhet gynnar både kvinnor som män.

De politiska församlingarna och det övriga samhället i stort fungerar som en förebild för försvarsmakten på flera sätt; hur de skall bete sig men framförallt hur de skall se ut, både till sin struktur och till hur de anställda kan kategoriseras som Sveriges övriga befolkning. Rättviseargumentet som framförs menar jag kan kopplas till de demokratiska strävanden som försvarsmakten säger sig ha, och likt Phillips⁵¹ är det den fysiska närvaron som är avgörande för om rättvisan är uppnådd. Jag förstår det som att betydelsen av det kvantitativa återigen här återkommer när representativitet innebär att motsvarande siffror i Sveriges befolkning skall återfinnas bland de anställda i försvarsmakten för att målen för representativitet, legitimitet och rättvisa skall vara uppfyllda. Emma säger:

⁵⁰ Se exempelvis Nutek (1999).

⁵¹ Phillips (2000) s 46-48.

Det är ju trots allt skattebetalarnas pengar som vi finansieras med och skattebetalarna finns i alla sorters kulörer och konstellationer men jobbar inte inom försvarsmakten, de finns inte representerade här.

Jag menar att den här kampen och strävan efter jämställdhet hänger ihop med hur de sätter sig själva i relation till det övriga samhället. Den här känslan av representativitet är talande för hur de betraktar sig: att försvarsmakten är en organisation som skall spegla Sverige och dess befolkning. Detta är specifikt för försvarsmakten. Och så länge som försvaret inte är en spegelbild av Sverige, så är kan man inte legitimera sig själva eller sitt uppdrag. Jag menar att det här är en fråga om förtroende. Försvarsmakten vill kunna se sig själva som ett Sverige i miniatyr, men insikten i att detta inte stämmer och att försvarsmakten står längre ifrån samhället än man skulle vilja. Då uppstår det också en fråga huruvida försvarsmakten kan åka ut i världen som "Sverige" om man egentligen inte kan representera alla sina medborgare.

Skyldigheten som Agneta pratar om tolkar jag som en insikt i att försvarsmakten, liksom andra statliga myndigheter, också på ett formellt sätt måste följa de regler och föreskrifter som finns angående jämställdhet och jämställdhetsarbete. Här menar jag att Pettman, liksom Berggren, har en poäng, att pressen från det yttre samhället tvingar fram förändring i försvarsmakten. Insikten i att försvarsmakten inte är en organisation utan insyn från det civila samhället driver fram förändring⁵². Legitimitet och representativitet söker försvarsmakten utifrån organisationen, från det övriga samhället. Liksom i den tidigare diskussionen om representativitet ser jag intervjupersonernas framlyftande av försvarsmakten och dess uppdrag så starkt kopplat till legitimitet och representativitet och samhällsutvecklingen som sker utanför organisationen som en synsätt så att organisationen skall kunna se nyttan av jämställdhet. Jag menar att den här kopplingen också är som ett uppmålat hot mot verksamheten vad som sker om man inte lyckas bli mer jämställda, om man förlorar kopplingen till det land man är satt att försvara, och kan inte utföra sin uppgift. Återigen är bristen på jämställdhet en risk mot verksamheten och organisationen.

Medborgarskap var något som intervjupersonerna hade funderat kring. Emma säger:

(D)et är krav på svenskt medborgarskap för att få jobb här. Det är inget man egentligen inte skulle kunna rucka på. I USA till exempel är det så att om man gör sin military service så kan man förtjäna medborgarskap, så är det inte i Sverige.

Det är intressant att konstatera var försvarsmaktens gräns för inkludering går. Man vill representera det som är det verkliga Sverige, men gränsen går vid medborgarskapet. Här tar jag hjälp av Collins, som menar att en del i nationsbyggande är att göra en klar distinktion mellan medborgare och icke-

⁵² Pettman (1996) s 143 samt Berggren (2002) s 172.

medborgare. Svenskheten kan inte börja förrän man blivit medborgare. Att sträcka sig utanför det är inte legitimt, eller i Collins linje, möjligt för att kunna skapa de gränser som krävs för att nation skall kunna skapa en identitet⁵³. I försvarsmaktens fall, där det handlar om att skapa en gräns och en förståelse för vad det är man skall försvara, kan jag tydligt se det som Collins kallar familj. De måste ha en tydlig förståelse för vad de ska representera, det som är svenskt. Familje-, eller nationsidentiteten, växer fram som en bild och ett tydligt uttalat vi- och dem, där medborgarskapet blir en gräns för att släppas in i gemenskapen eller inte. Det här menar jag är ett tecken på ett kollektivt nationsskapande, och att som Balibar, Kronsell och Svedberg menar⁵⁴, att det är ett led i att skapa en nationalistisk etnicitet, när det egentligen inte finns någon sådan. Gränsen vid medborgarskapet menar jag blir ett sätt att exkludera och bygga uppfattningen om en nationalistisk etnicitet.

Det är intressant att Emma jämför den svenska försvarsmakten med den amerikanska, och visar på skillnaden som ligger i att Sverige är en mer sluten ”familj” än den amerikanska när det gäller etnicitet. Däremot inkluderar den svenska försvarsmakten sexualitet i form av HBT in i familjen. Att vara något annat än heterosexuell är lagligt och en att det finns en pågående debatt och arbete för jämlikhet för HBT-personer är ett tecken på det., till skillnad från den amerikanska försvarsmakten där ”don’t ask, don’t tell” fortfarande gäller som regel för anställda i försvarsmakten.

4.2.3 Skuld

I samband med diskussioner om representativitet, legitimitet och demokrati i förhållande till försvarsmaktens uppdrag talade intervjupersonerna om skuld. Den känsla försvarsmakten har av att vara representanter för Sverige och den stolthet som det innebär upplever jag som stark, och därför blir misslyckandet att man inte täcker hela befolkningen, att man misslyckas med att vara den spegelbild av Sverige som man strävar efter och därmed misslyckas med att vara jämställda ännu större. Här menar jag att skulden har sin grund. Agneta säger:

Så jag upplever att både individer och organisationen känner en skuld och att man då eftersom man har den här skulden så skjuter man de här sakerna under mattan.

Skulden är således både individuell och strukturell. Samstämmigt för de båda är att skulden tar sig uttryck i vad intervjupersonerna tolkar som ett motstånd. Motståndet består i att inte vilja arbeta med det som gett upphov till skulden, en jämställdhetssträvan eller en strävan efter mångfald inom organisationen. Att skjuta något under mattan förstår jag som att det är något man inte vill låtsas om,

⁵³ Collins (2000) s 161-162.

⁵⁴ Balibar (1997) s 75 samt Kronsell och Svedberg (2006) s 138-138.

eller att skjuta upp problemet till senare. Det menar jag är ett passivt motstånd, som lanserades av Pincus⁵⁵ och som jag uppfattar som ett mer osynligt motstånd. Motståndet kan också vara en hindrande eller saktande faktor i det förändringsarbete som en strävan efter jämställdhet innebär.

Skuld blir till motstånd som blir till en ovilja att i organisationen prata, arbeta och förändra för att bli jämställda. Så långt förstår jag. Vad som förvånade mig är dock vad intervjupersonerna gör med resultatet av skulden och motståndet. Att sopa något under mattan, som Agneta sa i citatet ovan, trodde jag i så fall också skulle innebära ett förnekande av de problem som finns och uppstår när försvarsmakten inte vill vara jämställda. I stället möter jag öppenhet. Agneta:

Jag upplever att den här myndigheten, försvarsmakten, både män och kvinnor har en stor skuld. Vi har varit ärliga och uppriktiga och påtalat att vi har problem med trakasserier. Jag tycker att det är bra att man är offentlig och visar och inte mörkar hur det står till.

Den här motsägelsen förväntade jag mig inte. Att skulden och motståndet inte göms undan utan visas upp menar jag måste ha betydelse för att försvarsmakten inser sina problem, och kanske finns det ett visst hopp om att öppenhet skall leda till förändring. Om man med skuld menar att man gömmer undan det som behöver förändras, det som inte fungerar eller det som gör att människor behandlas olika, så är det något försvarsmakten medger att de har problem med. Det här är något som jag hävdar visar på en viss ödmjukhet. Intervjupersonernas berättelser visar på en tilltro till deras arbetsplats och det om något tror jag har betydelse för det ska finnas möjlighet att arbeta med jämställdhet i försvarsmakten.

Det finns möjligen också andra förklaringar till öppenheten. Jag hävdar att öppenheten med organisationens fel och brister kan också fungera som ett sätt att få förståelse och förlåtelse från det civila samhället. Jag menar att skulden är ett uttryck för en mer generell uppfattning inom försvarsmakten. Det grundar jag på uppfattningen att försvarsmakten insett det problem man har med bristande jämställdhet och mångfald, att man offentligt erkänner detta, men att spänningen ligger i att de stora, genomgripande förändringarna ändå uteblir. Procenttalen för andelen kvinnliga officerare ökar bara marginellt, trots inre kvalitativa satsningar på arbetsmiljö och kvantitativa satsningar med nya och förbättrade jämställdhetsplaner. Detta är ett tecken på passivitet eller oförmåga till förändring som jag menar bottnar i skuld.

4.3 Handläggarna och deras arbete

⁵⁵ Pincus (1997) s 150-151.

Här intresserar jag mig för intervjupersonernas arbete och vardag i försvarsmakten. Jag förstår deras sätt att arbeta som gränsöverskridande och som ett sätt att skapa och att kunna tala om jämställdhet, etnicitet och religion samt HBT på ett nytt sätt och med en förståelse att dessa kategorier är beroende av varandra.

4.3.1 Integrera och interagera

Intervjupersonerna arbetar, som tidigare nämnt, som handläggare. Vad som är utmärkande för handläggarna är deras bakgrund. De är alla relativt nyanställda och har ingen tidigare bakgrund i eller erfarenhet av försvarsmakten. De har alla akademiska utbildningar och har på ett eller annat sätt jobbat med jämställdhet eller mångfald tidigare. Dessa tre handläggare har olika tjänster, uppdelade på jämställdhet, etnicitet och religion samt HBT. Jag visar hur och om de resonerar och arbetar med de olika grupper som deras tjänster representerar. Paula berättar:

En lesbisk kvinna i försvarsmakten blir trakasserad, blir hon det då på grund av sitt kön eller sin sexualitet? Det är ju väldigt svårt att säga, där kommer ju både jämställdhet och HBT in.

Paulas citat visar på problemet att jobba enbart med jämställdhet grundat i kön. Citatet visar att jämställdhetsbegreppet i försvarsmakten förstås som en man- och kvinnofråga. Jag menar att citatet visar på intervjupersonernas insikt i att det inte räcker för att förklara diskriminering, trakasserier och ojämställdhet. Insikten i att man och kvinna inte räcker för att beskriva en person eller situation. Agneta utvecklar:

Att jobba med diskrimineringsfrågor, som det faktiskt handlar om, det är samma mekanismer oavsett grund. Om man utgår från kön så kan man också få in alla de andra, kvinnor och män har ju också en etnicitet och en funktionsnedsättning.

Här hävdar jag att vi får en vidare insikt i intervjupersonernas förståelse av jämställdhet. Jämställdhet handlar om kvinnor och män. Men, detta räcker inte för att kunna förklara diskriminering, trakasserier och ojämställdhet. Människor är mer än sitt kön.

Intervjupersonernas tjänster är utformade efter devisen att jämställdhet är en sak, HBT, etnicitet och religion en annan. Min tolkning är att intervjupersonernas åsikt är en skiljer sig från försvarsmaktens, och att denna insikt styr hur de väljer att arbeta. Emma berättar:

Ja vi har jobbat integrerat hela tiden, kring verksamhetsuppdraget. Kring nästan allting. Frågorna för större tyngd om de är interrelaterade och integrerade med varandra.

Agneta är av en liknande uppfattning och jag tolkar det som att även ledningen förstått detta, då de ansvarar för rekrytering och att Agneta förmedlar en bild av att en förändring i en senare rekrytering skulle ha inneburit.

Ingen av oss tycker egentligen om de här strikta uppdelningarna och hade vi rekryterat idag hade vi nog inte rekryterat på det sättet, skulle jag vilja säga.

Paula introducerar ett nytt ord när hon ger handläggarna en gruppbenämning:

Från början har vi varit ganska ensamma, och tyckt att vi måste arbeta mer integrerat mellan oss. Så vi har redan från början mer generellt kallat oss för likabehandlingshandläggare.

Jag menar att intervjupersonerna har gjort ett strategiskt val att inte arbeta så som deras tjänster från början varit utformade. Istället för att jobba var för sig med sin särskilda arbetsuppdrag, arbetar de integrerat och gränsöverskridande. Min tolkning är att de på det sättet för sina respektive frågor närmare varandra. På så vis kan de integrera sina frågor och sina tjänster med varandra. Dessutom ger Paula gruppen ett gemensamt namn som sammanfattar och rymmer alla handläggarnas arbetsområden. Jag menar att det kan vara en medveten strategi för att mellan sig skapa ett arbetslag med en gemensam agenda, istället för att stå ensamma och med större risk att bli ensamt utpekad och förminskad. Här binder de istället samman sina olika områden till en kedja.

När handläggarna rekryterades var det uttalat från ledningens sida att deras arbete skulle kunna komma att möta motstånd, ett motstånd jag har visat kan vara både passivt och aktivt, i form av att skjuta problemet under mattan, som framkallar skuld och skuldkänslor i organisationen. Eftersom intervjupersonerna arbetar med frågor som möter motstånd i organisationen kan intergeringen vara en möjlighet att hämta styrka och kraft ifrån. Intervjupersonerna skapar på så sätt en gemensam grund att stå på. Att, som Emma påpekar, frågorna får större tyngd av en integrering, tror jag är en viktig poäng. Jämställdhetsarbetet har hittills inte varit något särskilt framgångsrikt i försvarsmakten och jag menar att den här integreringen av handläggartjänsterna samt i förlängningen integreringen av jämställdhet, HBT, etnicitet och religion är en strategi för att kunna tala om ojämställdhet i försvarsmakten. Nu har man nya ord att använda och prata om, andra grunder för diskriminering att kommunicera och arbeta med. Jag hävdar att de väljer att bredda grunden för ojämställdhet som en ny strategi för att kunna förändra. Det blir också ett sätt att slippa undan den gamla förståelsen att ojämställdhet och diskriminering endast handlar om män och kvinnor. Jag bygger på Wahl när jag hävdar att man nu gör sådana situationer och förställningar mer komplexa genom att tala om HBT, etnicitet och religion. Wahls insikt i att kön inte är den enda sociala konstruktionen som påverkar en organisation⁵⁶, menar jag

⁵⁶ Wahl m.fl. (2001) s 202-204.

tydligt visas i intervjupersonernas sätt att arbetsfördela och organisera sig. Att deras arbetsgivare inte från början haft den förståelsen visar också hur intervjupersonernas intåg i organisationen medfört förändringar.

4.3.2 Om rörlighet och otypiskhet

Det här kapitlet handlar om intervjupersonernas vardag som handläggare. Jag fokuserar på den otypiskhet som jag menar karakteriserar deras närvaro och deras tjänster i försvarsmakten.

Jag tolkar intervjupersonerna som otypiska agenter i försvarsmakten. De är kvinnor, har utbildats vid universitet, de är relativt nyanställda och har ingen tidigare koppling till försvarsmakten. Vidare tolkar jag deras tjänster, arbetsuppgifter och arbetssätt som annorlunda från hur försvarsmakten har arbetat tidigare. Denna otypiskhet förklarar Paula:

Det visar ju att de här frågorna, alltså frågorna kanske inte är nya i sig eftersom vi jobbat med dem i några år, men att de kom på att man kanske behöver ha de tjänsterna tillsatta på ett annat sätt.

Jag hävdar att intervjupersonernas existens i försvarsmakten är en medveten strategi. Det är meningen att de ska vara otypiska, att de inte ska smälta in och att det är dem som skall utföra förändringsarbetet som jämställdhet och mångfald innebär. Intervjupersonerna kan på sätt och vis ses som ett nytt sätt att ta sig an jämställdhet, en ny väg att pröva för att ingen annan har fungerat. Jag vill också poängtera betydelsen av det här sättet att arbeta. Jag menar att det är ett led i att försvarsmakten förstått att deras jämställdhetsarbete inte varit lyckat och att rekryteringen av handläggarna är ett led i synen på hur förändringsarbetet kan förbättras. För att rätta till de här bristerna hämtar man kunskap och kompetens utifrån organisationen. Det är kompetens hämtat från det civila samhället som skall förändra försvarsmaktens organisation och sätt att förhålla sig till jämställdhet. Jag tolkar det som att en inre förändring är inte möjlig och att den måste komma genom yttre krafter.

Ytterligare en sak gör intervjupersonerna otypiska. De är civilanställda i försvarsmakten. Uppdelningen mellan officerare och civilanställda har sedan länge varit fastlåst. Den hierarki som kännetecknar försvarsmakten har utgjorts av officeren som högst och den civile som lägst eftersom den civilanställda står utanför ordregången då den inte innehar någon militär rang. Intervjupersonerna och deras arbete går stick i stäv med det här sättet att organisera sig. Hur de tacklar detta vill jag veta. Paula säger:

Vi pratar ju mycket om jämställdhet i försvarsmakten, men då kan jag tycka att vi ibland glömmer bort konflikten mellan civilanställd och militär personal.

Vad jag har funnit visar hur intervjupersonerna utnyttjar sin plats i organisationen. Paula fotsätter:

Samtidigt finns det en viss frihet i det, att jag som civilanställd kvinna kan slippa undan i vissa situationer med mer än vad någon som befinner sig i den militära strukturen skulle göra.

För det finns ju en hierarki av under – och överordnad. Som civil är man ju lite utanför den hierarkin och i vissa situationer kan jag ha mer spelrum än vad jag kanske skulle ha haft som officer.

Ja, jag kan röra mig friare känner jag än vad jag tror att jag skulle kunna göra som officer. Sen tror jag att om man har varit inom det militära väldigt länge då finns det nästan en automatisk respekt för grader och hur mycket bling bling man har på axlarna.

Jag menar att intervjupersonernas status som civilanställda inte nödvändigtvis upplevs vara en nackdel. Den handlingsfrihet som de vinner på att inte vara fostrade i försvarsmakten och att de inte har en naturlig plats i organisationen gör att de kan testa nya arbetssätt, nya sätt att prata och vara. Deras otypiskhet blir till en oförutsägbarhet som jag tycker är spännande. Oförutsägbarheten ger möjlighet till handlingsutrymme, frihet att definiera och göra saker annorlunda. Intervjupersonerna menar att de dessutom saknar den inbyggda respekten för grader som finns inom den militära delen av organisationen. Det är en viktig poäng att det som traditionellt sätt varit en svaghet inom försvarsmakten: att vara kvinna eller att vara civilanställd är något som intervjupersonerna istället till viss del ser som en fördel och utnyttjar i sitt arbete. Deras arbete är nytt och de ser till att utnyttja att de själva är både nya, för att slingra sig igenom de strukturella regler som organisationen byggt.

Samtidigt är det en svår position att alltid vara den som inte passar in, som är otypisk och annorlunda. Det är lätt att falla in i en teoretisk diskussion och att glömma bort att det är faktiska personer som varje dag skall gå till sina arbetsplatser och vara den som skall utföra förändringsarbete genom sin egen person. Kraschen mellan struktur och individ blir tydlig när det förväntas att individens uppenbarelse skall vara ett sätt att förändra en organisation. Emma berättar:

Är man inte normen, är det jobbigt. I termer av blackness är jag mera black än vit. Och har man bara en av alla avvikelser kan det vara ok, men har man alla, så blir det en börda.

Emma sätter in sig själv i kontexten på ett talade sätt. Hon problematiserar också hur det är att vara ”fel” på fler sätt än ett. Desto fler ”fel” hon har, desto fler arenor hon är normbrytande inom, desto svårare blir hennes position. Jag tycker att det är spännande att dessa människor, som inte alls passar in i försvarsmakten är de som skall leda och genomfröa kontroversiellt förändringsarbete. Jag

funderar kring hur det kommer sig, om det är så att deras kroppars otypiskhet försvårar arbetet eller om det är en förutsättning för det? Jag menar att intervjupersonernas otypiskhet är en möjlighet. Att de kommer utifrån organisationen ger dem fritt fram att säga och göra det som hittills inte gått att göra i försvarsmakten.

4.4 Mångfald

Det som jag har funnit är hur intervjupersonerna arbetar med, kommunicerar och paketerar jämställdhetsbegreppet för att kunna göra det till en användbar praktik i försvarsmakten. Emellertid ville jag dessutom veta hur intervjupersonerna förstår jämställdhet, utöver vad de använder det till i sin verksamhet. Som ett alternativ till jämställdhet talade intervjupersonerna också om begreppet mångfald.

Mångfald är brett, det kan handla om HBT, kön, funktionshinder⁵⁷.
(Emma)

Det är inte lättare att prata om jämställdhet än mångfald inom försvarsmakten, för mångfald finns det för lite av inom försvarsmakten. Mångfald är ett väldigt neutralt ord, till skillnad från jämställdhet. (Emma)

Mångfald är ett ord som används i samma diskussion som jämställdhet. Jämställdhet, som handlar om kön, införlivas också under mångfald, som mer används som ett paraplybegrepp där flera kategorier införlivas. Liksom med jämställdhet konstaterar intervjupersonerna att mångfald är något som saknas i försvarsmakten. Intervjupersonerna använder mångfald som begrepp för att förklara flera typer av förtryck än bara kön. Samtidigt införlivas kön under mångfaldsbegreppet. Liksom Ahmed visar intervjupersonerna att jämställdhet och mångfald många gånger används ihop och att de inte helt kan separeras⁵⁸. Det tolkar jag som att grunderna för diskriminering mot de här grupperna bottnar i samma sorts mekanismer.

Vidare kan jag se att mångfald är ett osynligt begrepp eftersom det saknar en egentlig praktik i försvarsmakten. Paula säger:

Än så länge har jag inte jobbat så mycket med etnicitet/religion, överhuvudtaget har det inte gjorts så mycket där eftersom den krassa sanningen är att vi inte har så många med annan etnisk bakgrund/religion än den nordiska i försvarsmakten.

⁵⁷ Här har intervjupersonen i efterhand klargjort att mångfald också inbegriper etnicitet och religion.

⁵⁸ Ahmed (2006) s 85-90.

Att det inte finns så mycket rasism i försvarsmakten, det beror nog mer på att vi inte har den mångfalden än att attityden finns.

Återigen kan jag se hur intervjupersonerna pratar om jämställdhet och mångfald i relation med försvarsmakten. Att det inte går att arbeta med det som saknas tolkar jag som att intervjupersonerna har ett verksamhetsfokus. Att arbeta med förändringsarbete i organisationen utan att personer från vilka de försummade kategorierna är närvarande tycks omöjligt. Jämställdhetsarbetet har kommit igång därför att det fanns en viss mängd kvinnor i organisationen. Ur ett mångfaldsperspektiv, där det kan vara svårare att identifiera personer in i kategorier, verkar arbetet stå mer stilla.

En anledning till varför kön och jämställdhet införlivas under mångfald menar jag har med skuld att göra.

Det kan vara så att jämställdhet har stått för det här skuldbetonade. Jag ser, att jag var tveksam till att slå ihop alla grunderna men samtidigt kan det vara ett sätt ut ur skulden. (Paula)

Misslyckandet med jämställdhetsarbetet i försvarsmakten är något många känner skuld inför, menar intervjupersonen, vilket också diskuterats tidigare. Då används ett snarlikt ord för att få en ny ingång och komma bort från den här skulden. Jag menar att mångfald är ytterligare ett sätt att prata om jämställdhet i försvarsmakten. Jag är osäker på om mångfald ses som ett problem i försvarsmakten, och om det egentligen inte är ett begrepp som man lånar och fyller med mening, där man samtidigt stoppar in kön och jämställdhet för att kunna bredda begreppet och komma ifrån uppdelningen man och kvinna, utan att vilja föra en annan typ av diskussion. Sara Ahmed stöder den här slutsatsen. Hon menar att mångfald används som ett nytt ord och ofta i samband med jämställdhet. Hon menar att motivet ofta är gott, men att användningen av mångfaldsbegreppet kan dölja inneboende rasism, ojämställdhet och orättvisor⁵⁹. Introduktionen av mångfaldsbegreppet menar jag tar fokus från kön. Och från etnicitet, religion, sexualitet och HBT. Jag menar att när de här begreppen läggs under ett och samma paraplybegrepp, mångfald, så riskerar de att till viss del gå förlorade. Fokus blir suddigt och förvirrat när man introducerar nya ord, med gammalt innehåll.

Intervjupersonerna använde genomgående likabehandling som ett sätt att prata om jämställdhet och mångfald som en metod. Paula berättar:

Så jämställdhet är en del av likabehandlingsarbetet. Jämställdhet och jämlikhet är vad vi vill uppnå, medan likabehandling är ett sätt att uppnå det.

⁵⁹ Ahmed (2006) s 7.

Och då menar jag att likabehandling mer är metoden, hur vi jobbar med det. (Paula)

Likabehandlingsbegreppet kopplas samman med jämställdhet på flera sätt; dels för att lätta upp tunga begrepp som jämställdhet och mångfald, dels som ett sätt att förklara hur man gör jämställdhet; jo genom att likabehandla, likabehandling som en praktisk metod för att nå en vision (jämställdhet).

4.4.1 Rekrytering: in med det nya...

Intervjupersonerna förknippar mångfald med rekrytering. De ser nyrekrytering av personal som ett sätt att arbeta med mångfald.

Jag måste fokusera på rekrytering, där kan man implementera mångfald⁶⁰. (Emma).

Jag tolkar Emmas citat som att rekrytering kan fungera som ett förändringsarbete och ett sätt att göra organisationen mer vänligt inställd till mångfald. Istället för att arbeta med befintlig personal hoppas man att nyrekrytering kan vara en förändrande kraft. Har organisationen tappat hoppet om inre förändring, och att detta nya blod, i kraft av sin uppenbarelse skall innebära förändring. Handlar det om att rekrytera brett, det vill säga fler kvinnor, fler människor med annan bakgrund än svensk, fler HBT-personer etc. eller handlar det om att få börja om från början med helt nya personer, det vill säga att organisationens nya idéer bara kan få fäste på dem som inte redan är inskolade i organisationskulturen. Som jag tidigare diskuterat, att det som skall förändras i organisationen måste finnas på plats, tyder på att man vill rekrytera ”brett”. Jag hävdar att det här är ett led i det kvantitativa arbete intervjupersonerna tycker att de måste börja med, för att sedan kunna arbeta mer riktigt, kvalitativt, jämställdhetsarbete. Närvaron av de grupper som skall bli jämställt behandlade krävs för att arbetet skall komma igång och ta fart. Det innebär att under en tid så måste de här grupperna räkna med att inte bli jämställd behandlade och ändå verka inom organisationen.

4.5 Hopp

Trots att de kvinnliga officerarna i försvarsmakten bara utgör 4.7 % av det totala antalet officerare och trots att intervjupersonerna har ett stort förändringsarbete att arbeta med upplever jag inte att de känner hopplöshet inför sitt arbete, eller inför

⁶⁰ Här har intervjupersonen i efterhand velat klargöra att rekrytering är en strategi av många där man kan implementera mångfald i försvarsmakten.

organisationens utformning. De tror att det går att bli jämställda i organisationen försvarsmakten. Kanske handlar det om att de är nya på sitt arbete och inte har jobbat inom organisationen särskilt länge, ingen i mer än 2 år, att de ännu inte känner trötthet.

Dessutom har de varit införstådda med att de skulle komma att möta motstånd och motgångar, att de skulle ställas inför stora utmaningar och kämpa i motvind. Kanske har deras egna fördomar om försvarsmakten gjort dem förberedda och positivt överraskade. Emma talar om försvarsmakten som en organisation med utvecklingsmöjligheter och jämställdhet som ett utvecklingsarbete. Vad jag kan utläsa av det är att jämställdhetsarbete ses som en process och en gradvis förändring. Det är inte något som kan integreras över en natt, utan ett individuellt och en organisatorisk förändring som måste ske. Det sitter i personen men också i organisationen.

För det här arbetet är ju faktiskt en process för alla som jobbar, framförallt, med frågor om genus för jag tycker att det blir så personligt, man kan prata om strukturella saker men man hamnar alltid ändå och blir en individ (Paula).

Jag tycker att det är tydligt att respondenterna känner att de har en stor och viktig uppgift att genomföra, och att de på inga sätt egentligen har lyckats med mycket, eftersom det är så mycket kvar att göra och uppnå. Men det är för mig tydligt att de anser sig ha kommit igång med jämställdhetsarbetet och börjat förändra saker och ting. Både genom den nya jämställdhetsplanen men också genom nya sätt att prata om jämställdhet.

En annan tolkning av intervjupersonernas positiva inställning och hopp om att förändring är genomförbar och jämställdhet möjlig att uppnå, samt tilltro till sin arbetsplats kan vara att innan tillträde var förberedda på motstånd. Agneta berättade att när hon rekryterades var det tydligt uttalat från arbetsgivarens håll att hennes arbete skulle kunna komma att väcka motstånd. Agneta betonar dock att den här typen av förändringsarbete väcker motstånd överallt. Det är inget som är unikt för just försvarsmakten. Det är spännande att se att intervjupersonerna upplever att motståndet deras arbete möter och förväntas möta är så öppet uttalat, att ledningen talar om det för dem. Att organisationen medger dessa ”brister” eller den makt och maktkamp som pågår är spännande. Att förändringsarbete är känsligt och väcker motstånd är inget nytt, men öppenheten förvånar mig. Istället talar man tydligt om vilka problem man har, att motståndet är stort. Det är ett stort förtroende man då sätter till sina handläggare. Man hymlar inte med vad utgångspunkten är.

4.5.1 Om jämställdhetsplanerna – från vision till operationalisering

Den stora anledningen till intervjupersonernas hopp menar jag ändå har med ledningens stöd att göra. Att jämställdhetsarbetet, genom den nya jämställdhetsplanen, ger en tydligare insikt i vilka åtgärder som behövs

genomföras för att uppnå jämställdhet på detaljnivå, samt det faktum att ledningen gett sitt stöd till handläggarna och deras arbete.

Under intervjuerna frågade jag hur intervjupersonerna arbetar med jämställdhet. De berättade då att det styrdokument de arbetar utifrån är en jämställdhetsplan. Den nya jämställdhetsplanen gäller mellan 2009 och 2011 och är en omarbetning av den äldre jämställdhetsplanen (2006-2008). Jag menar att jämställdhetsplanerna tydligt visar hur försvarsmakten förändrat sitt strategiska och praktiska arbete med jämställdhet. Jämställdhetsplanen godkänns av försvarsmaktens ledning och indikerar därför på vilket sätt de tycker att organisationen skall arbeta med jämställdhet. Jag har kunnat se en tydlig förskjutning från den gamla till den nya jämställdhetsplanen, där den nya mer fokuserar på det som behövs göra nu, reella förändringar som främjar arbetsmiljön för de anställda. Agneta berättar:

Jämställdhetsplanen som var tidigare var väldigt bra, men lite mer visionär. Man hade fokus på att öka föräldraledighet. Men när vi jobbar i en organisation som inte har rätt utrustning för kvinnor så är det kanske att skjuta för högt med föräldraledighet. (Agneta)

I en jämförelse mellan jämställdhetsplanerna kan jag se att försvarsmakten flyttat fokus. Från att ha främst ha strävat efter att underlätta en kombination av föräldraskap och arbetsliv, sträva efter lika lön för lika arbete och att öka andelen kvinnliga officerare är nu jämställdhetsstråvan tydligare och mer detaljerad. Nu är målet att verksamhetens arbetsmiljö skall passa alla anställda, trakasserier skall motverkas och alla skall ha möjlighet att söka tjänster. Vad som utmärker den nya jämställdhetsplanen är också en tydlighet i hur det här skall uppnås, av vilka personer och med vilka medel. Jag menar att den nya jämställdhetsplanen delvis gått ifrån de visioner som finns inom organisationen. Det som tidigare fått fokus, föräldraledighet och lika löner, får nu ta ett steg åt sidan för att, som jag uppfattar det, det finns mer grundläggande problem att ta tag i. I diskussionen hur intervjupersonerna ser att de först måste ägna sig åt kvantitativt utjämningsarbete för att först då kunna göra riktigt jämställdhetsarbete, är det samma sak problematik här. Om det inte finns möjlighet att överhuvudtaget verka i organisationen, i form av utrustning och arbetsmiljö, har man inget att utgå ifrån och att göra jämställdhetsarbete med.

Jag vill att vi ska komma till ett sådant planmässigt arbete, istället för det visionära även om det var bra. Förut låg att ansvar på personaldirektören, men nu görs det om eftersom vissa områden ju omfattar produktion. Allt integreras. Så det har varit en stor sak med våra planer, dels att bryta ner dem på rätt ställe och dessutom att göra planer som vi kan ha möjlighet att nå. (Agneta)

Vad som också tydliggörs genom Agnetas citat och genom en jämförelse av den gamla och nya jämställdhetsplanen är hur ansvarsfördelningen klargjorts. Man tydliggör vilken chef som är ansvarig för vilken utförandedel i planen.

Överhuvudtaget är chefens roll och ansvar för ett lyckat jämställdhetsarbete tydligare uttryckt, vilket går i linje med Cockburn, som menar att jämställdhetsarbete måste vara väl förankrat i ledningen för att ha någon möjlighet att kunna utföras på ett lyckat sätt⁶¹. Dessutom är produktionschefen, alltså den som sitter på medlen, en uttalad aktör i jämställdhetsarbetet. Jag menar att den här strategin innebär är en verksamhetsnära jämställdhetsplan, där man satsar på mindre och mer konkreta förändringar. Den vittnar om en större insikt i och förståelse för sin organisation och de problem som finns, samt en början till något som man senare kan jobba mer visionärt med. Att dessutom chefernas roll är något man lagt betydelse vid, menar jag innebär en mer realistisk taktik.

Jag menar att förändringen i det planmässiga arbetet med jämställdhet visar på ett stöd och en satsning, både i synen på vad jämställdhet skall vara och vad det behövs för att genomföra ett sådant arbete. Det menar jag ligger till grund för intervjupersonernas känsla av hopp och tillförsikt när försvarsmaktens policydokument står bakom och stödjer den sortens förändringsarbete de vill arbeta med.

4.6 Sammanfattande slutsatser

Det är inte helt enkelt att avsluta och sammanfatta ett arbete som upptagit mycket av min tid och mina tankar de senaste månaderna. Det som började med en nyfikenhet inför försvarsmakten och vad som gömde sig bakom deras stängda dörrar har utmynnat i en bild av försvarsmakten som en organisation som kämpar med bilden av sig själv och sin vardagliga praktik. Hur man tänker och praktiserar jämställdhet i försvarsmakten har jag också fått en förståelse för. Från att ha haft uppfattningen att de egentligen inte gjorde någonting alls, jag tyckte att statistiken med endast 4,7 % kvinnliga officerare talade sitt tydliga språk, fann jag att försvarsmakten försöker med ett antal strategier för att tänka, göra och kommunicera jämställdhet inom sin organisation.

Jag har funnit att jämställdhet som begrepp förstås i förhållande till försvarsmakten som organisation, utifrån hur den är och vad som saknas i den. Intervjupersonerna utgår från de brister och negationer som försvarsmakten lider av och uttrycker därifrån ett behov av förändring.

En annan slutsats är att intervjupersonerna tvunget ser det initiala jämställdhetsarbetet som kvantitativt, att de måste öka andelen kvinnor, människor med annan etnicitet än svensk och HBT- personer för att kunna öka jämställdheten och mångfalden i organisationen. Att fysisk närvaro av dessa personer skulle innebära krävs för förändring. Försvarsmakten har en bild av att de måste kunna representera Sverige för att på ett legitimt sätt kunna utföra sitt

⁶¹ Cockburn (1991) s 100.

uppdrag. Denna representativitet innebär att en strävan efter att vara en spegelbild av hur Sverige ser ut befolkningsmässigt.

Vidare menar jag att den brist på jämställdhet och mångfald som finns i försvarsmakten framkalla känslor av skuld. Den här skulden uttrycks öppet och offentligt men, menar jag, också innebär en passivitet inför förändringsarbetet.

Jag menar att jag har identifierat fler strategier för hur man gör jämställdhet i försvarsmakten. En övergripande jämställdhetsstrategi är att tala i termer av hot om förluster. Förluster och risker med vad som sker med organisationen om man inte tillämpar och strävar efter jämställdhet. Dessa förluster sker både inne i organisationen och genom yttre krafter. Den inre förlusten ligger i ett fysiskt hot mot organisationen och dess anställda om arbetsmiljön hotas. En säker verksamhet hänger på att alla anställda kan utföra sina jobb, att ingen blir negativt fysiskt eller psykiskt påverkad av andra personer, materiel eller av organisationen själv. Detta är viktigt för att kunna kämpa och försvara mot ett gemensamt mål. Med tanke på försvarsmaktens uppdrag, att i yttersta läge försvara Sverige med vapen i krig, ställs det på sin spets när verksamhetssäkerheten förstås som att jämställdhet innebär säkerhet liksom hel utrustning eller fungerande vapen och pansarvagnar gör.

Den yttre förlusten ligger i att om försvarsmakten inte är jämställd så går förtroendet från det civila samhället förlorat. De yttre krafterna, lagstiftning såväl som sociala förväntningar, kräver en jämställd myndighet. I analysen framhåller jag hur viktig representativitet och legitimitet är för försvarsmakten för att kunna genomföra sitt uppdrag, och här tydliggörs hur de värdena hänger samman med vikten av en jämställd organisation.

Vidare konstaterar jag att intervjupersonerna, som är handläggare, arbetar integrerat och därmed införlivas jämställdhet, HBT, etnicitet och religion i praktiken, även om det inte av arbetsgivarens avsedda mening. Handläggarnas individuella gärning, att se att en sådan integrering kan fungera visar på individens förmåga att fungera i en organisationsstruktur. Jag har också kunnat konstatera att intervjupersonerna har en speciell ställning i organisationen, genom sina för försvarsmakten otypiska bakgrunder, och att de utnyttjar dessa och vinner rörlighet och handlingsfrihet.

För att kommunicera jämställdhetsarbetet används alltså en retorik och praktik där man fokuserar på reella förluster med en ojämsälld svensk försvarsmakt. Ett ytterligare sätt att kommunicera jämställdhet är att introducera ett nytt ord, mångfald. Detta menar jag både leder till ett sätt att kunna prata om ett gemensamt förtryck men att det också riskerar att till en urholkning av ordet sker och en utsuddning av betydelsen av de olika kategorier som däri pressas in.

Slutligen, och det som under arbetet med den här uppsatsen återkommande har förväntat mig, är hur intervjupersonerna trots motstånd och svåra förutsättningar, tror på sitt arbete och har hopp om förändring genom stöd från ledningen och en förändrad och understödd jämställdhetsplan. Jag är övertygad om det om något måste ha betydelse för hur försvarsmakten kommer att göra jämställdhet i framtiden.

Som ni säkert förstår är det här ett forskningsområde som jag skulle vilja fortsätta att arbeta med. Att få komma tillbaka och göra en utvidgad studie, där

även chefer på flera nivåer skulle kunna komma att ingå, och där spannet för undersökningen kunde vara större, och mer ambitiöst, är mycket lockande.

5 Referenser

- Acker, Joan (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", ur *Gender & Society* vol.4 nr 2.
- Acker, Joan (1992) "Gendering organizational theory" ur Mills, A och Trancreeds, P (red) *Gendering organizational analysis*. New York: Sage.
- Acker, Joan (1994) "If administrative Man were a Woman" ur Sjöstedt, Lise (1994) *Om man vore kvinna...ekonomi, organisation och genus*. Forskningsrådsnämnden.
- Ahmed, Sara et. al (2006) "*Race, Diversity and Leadership in the Learning and Skills Sector*".
- "Arbetsgivaren ger ökat stöd för jämställdhetsarbete, men lagen försvagas" ur Officerstidningen nr 2/08.
- Balibar, Étienne (1997). "Rasism och nationalism" ur Balibar, Étienne; Wallerstein, Immanuel (1997). *Ras, nation, klass*. Göteborg: Daidalos.
- Berggren, Anders W (2002). *Undercover operations in No-women's land- The Swedish armed forces through a Gender lens*. Stockholm: Lunds universitet.
- Cockburn, Cynthia (1991) *In the Way of Women- men's resistance to sex equality in organizations*. Ithaca: ILR Press.
- Collins, Patricia Hill (2000). "It's all in the family: Intersections of Gender, Race, and Nation", ur Narayan, Uma; Harding, Sandra (2000). *Decentering the center. Philosophy for a Multicultural, Postcolonial, and Feminist World*. Bloomington: Indiana University Press.
- Eldh, Christer (2004). *Den riskfyllda gemenskapen. Att hantera säkerhet på ett passagerarfartyg*. Kungälv: Arkiv förlag.
- Försvarsmaktens jämställdhetsplan 2006-2008.
- Försvarsmaktens jämställdhetsplan 2009-2011.
- Hesse-Biber, Sharlene Nagy. "The Practice of Feminist In-Depth Interviewing" ur "Hesse-Biber, Sharlene Nagy; Leavy, Patricia Lina (2007). *Feminist Research Practice – A Primer*. London: Sage.
- Kronsell, Annica och Svedberg, Erika. "The Swedish Military Manpower Policies and their Gender implications" ur Joenniemi, Pertti (ed.) (2006). *The changing face of European Conscription*. Aldershot: Ashgate Publishing.
- Kronsell, Annica och Svedberg, Erika. "The duty to protect: gender in the Swedish practice of conscription" ur *Cooperation and Conflict* (2001). London: Sage.
- Miller, William L; Crabtree, Benjamin F. "Depth Interviewing" ur Hesse-Biber, Sharlene Nagy; Leavy, Patricia Lina (2004). *Approaches in Qualitative Research- a reader on theory and practice*. Oxford University Press.
- Nutek (1999). Jämställdhet och lönsamhet. R 1999:19

- Pincus, Ingrid (1997). "Män som hindrar och män som främjar jämställdhetsarbete" ur SOU 1997:114 Styrssystem och jämställdhet – Institutioner i förändring och könsmaktens framtid.
- Phillips, Anne (2000). *Närvarons Politik – den politiska representationen av kön, etnicitet och ras*. Lund: Studentlitteratur
- Pettman, Jan Jindy (1996). *Worlding Women – a Feminist International Politics*. London: Routledge.
- SOU 1987:19. Varannan damernas. Slutbetänkande från utredningen om kvinnorepresentation. Stockholm
www.mil.se/sv/forsvarsmakten/090609
www.mil.se/sv/forsvarsmakten/siffror/personal/090609
<http://www.mil.se/sv/Forsvarsmakten/En-arbetsplats-med-manga-mojligheter/Jamstalldhetsarbete/Historik-och-statistik/090809>
www.mil.se/sv/forsvarsmakten/jamstalldhetsarbete/styrdokument/090609
<http://www.mil.se/sv/Forsvarsmakten/En-arbetsplats-med-manga-mojligheter/siffror/Personal/090609>
- Wahl, Anna (red) (2001) *Det ordnar sig - teorier och organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

5.1 Bilaga: Intervjufrågor

Personligt

Om dig: hur hamnade du här? Utbildning etc? Bakgrund i försvarsmakten?

Om din arbetsplats: arbetsuppgifter etc.

Uppfattningar kring jämställdhet och jämställdhetsarbete i försvarsmakten.

Organisation

Vad är jämställdhet/likabehandling i försvaret? Hur arbetar ni med det?

Hur arbetar ni?

Vilka möjligheter och begränsningar finns i/för organisationen?

Jämställdhetsarbete och visioner i organisationen.

Vilka initiativ upplever du är tagna för att bedriva jämställdhetsarbete?

Formellt/informellt?

Egna erfarenheter av jämställdhetsarbete i praktik och visioner.

Vilken möjlighet att delta/utforma/påverka jämställdhetsarbetet upplever du att du har?

Vilka medel (tid, pengar, plats) ges jämställdhetsarbete?