

Kvinnosoldaten - beväpnad med vapen och vänlighet

En kritisk diskursanalys av Försvarmaktens
jämställdhetsarbete

Abstract

The aim of this thesis is to investigate why the Swedish Armed Forces (*Försvarsmakten*) still consist of so few women. This is done by analysing the Armed Forces' documents regarding equality. The hypothesis is that there are discourses concerning gender and women in the organization which reproduce stereotypical dichotomies of men and women. By using Fairclough's critical discourse analysis I have discovered three discourses. The first examines how some words and concepts are included in the documents while others are not, creating consensus rather than conflict. The second discourse investigates the way women are seen as a complementary resource and the third concerns the women abroad, where the Swedish female soldiers are seen as a tool of gaining equality in the conflict areas.

The result I have reached is that women in the Armed Forces are constructed as different from men and that men constitute the norm. The work that has been put into equality has – instead of questioning the organisational structure and culture – adapted around it, leading women to still being excluded. I suggest that further actions need to be taken in order to break the tight linkage between masculinity and militarism, possibly by adopting gender quotas.

Nyckelord: Försvarsmakten, Faircloughs kritiska diskursanalys, jämställdhet, maskulinitet, militarism, könsdikotomi

Antal ord: 9949

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställning	1
1.2 Relevans, generaliserbarhet och vetenskaplig positionering	2
1.3 Kontext.....	3
1.3.1 Förändrad omvärld – förändrat försvar.....	4
2 Teoretiska referensramar	5
2.1 Diskursanalysens teoretiska ramar.....	5
2.2 Könsmaktsordning	6
2.2.1 Definition av kön	7
2.3 Könsdikotomin kopplad till militarismen	7
3 Metod	9
3.1 Norman Faircloughs kritiska diskursanalys.....	9
3.1.1 Faircloughs tredimensionella modell.....	9
3.1.2 Faircloughs femstegsmetod	10
3.2 Material.....	11
3.2.1 Avgränsning.....	12
4 Analys	13
4.1 Jämställdhet med konsensus som mål	13
4.1.1 Genus eller jämställdhet?.....	13
4.1.2 Den goda jämställdheten.....	14
4.2 Kvinnan som den komplementära resursen	15
4.2.1 Kvinnans ansvar att jämställa sig med mannen	15
4.2.2 Befästandet av könsdikotomin.....	16
4.2.3 Homosocialitet och kulturell hegemoni	18
4.3 Den andra kvinnan	19
4.3.1 Jämställdhet som kvinnofråga	20
4.4 Slutdiskussion - hur många kvinnor får plats i det svenska försvaret?.....	22
5 Avslutande reflektioner	25
5.1 Förslag på framtida forskning.....	26
6 Referenser	27

1 Inledning

Under 2000-talet har det skett en utveckling inom svensk försvarspolitik. Där Försvarsmaktens uppgift för ett antal år sedan till största del utgick från att skydda Sveriges rikets gränser från anfall kan man idag på Försvarsmaktens hemsida läsa ”Karlstad. Kabul. Sak samma!” (Försvarsmakten 1). Att man skriver så beror på ett politiskt ställningstagande som innebär att Sverige inte ska stå vid sidan av utan istället bidra till fred vid internationella kriser och konflikter (ibid). Med denna utveckling har också ett nytänkande tillkommit om vad det innebär att vara soldat. ”Moral, empati och förståelse för andra kulturer och religioner är lika viktigt som att vara en kvalificerad soldat” (ibid). Denna förändrade syn på Försvarsmaktens arbetsområden har också öppnat upp för införandet av jämställdhetsåtgärder inom ramen för det militära arbetet. Att militära organisationer till största del består av män som tränas i våld och förmågan att beskydda får ett antal konsekvenser. Genom att kvinnor ”hålls utanför” organisationen hålls de också utanför debatten i frågor som berör säkerhet och försvar (Kronsell, 2012:27ff). Det här är något som i ett jämställt och modernt samhälle inte går att försvara eller upprätthålla, inte minst ur ett demokratiskt perspektiv.

Trots jämställdhetsåtgärder, FN-resolitioner, handlingsplaner och resurser består militären idag endast av ett fåtal procent kvinnor. I Sverige – ofta kallat världens mest jämställda land – består försvaret enbart av drygt 12 procent kvinnor, bland yrkesofficerarna så lite som 5 procent (Försvarsmakten 2). Trots att politik för jämställdhet i Sverige varit på agendan i tiotals år så har försvaret gravt släpat efter. Vad beror den tröga utvecklingen på?

1.1 Syfte och frågeställning

På Försvarsmaktens hemsida finns en egen flik som berör jämställdhet, dessutom ett antal dokument, checklistor och policys. De jämställdhetsidéer som uttrycks i dessa är väl formulerade och långtgående i sina mål. Tydligt är att det svenska försvaret, i alla fall på en policynivå, är intresserade av att ha kvinnor i sin organisation. Inte minst ur ett effektivitetsperspektiv där man menar att vissa saker är beroende av kvinnors närvaro, så som att ansvara för kontakten med kvinnor på utlandsuppdrag, exempelvis i Afghanistan (Göransson, 2010-01-19). Trots denna nya förståelse och vilja så återstår problemen med att integrera kvinnor på ett naturligt sätt i försvarets praktik. Det finns något underliggande i organisationen som gör att kvinnor inte söker sig till den. Vilket ansvar har egentligen Försvarsmakten för jämställdheten?

Det problemområde jag identifierat är den starka koppling som finns mellan maskulinitet och militarism inom Försvarmakten, som verkar svår att bryta. Begreppet militarism avser ett normsystem där krigsföring ses som det legitima sättet att lösa konflikter (Kronsell, 2012:11f). Jag menar att denna koppling gör att kvinnor enbart i liten grad söker sig till Försvarmakten.

Min åsikt är att en del av förklaringen till detta ligger i de diskurser om genus och kvinnor som förs inom Försvarmakten. Genom att identifiera dessa och belysa på vilka sätt de innehåller problematiska aspekter hoppas jag kunna visa att Försvarmakten i dessa diskurser skapar en kultur som inte i första hand intresserar kvinnor. Jag kommer även att ge konstruktiva förslag på hur Försvarmakten kan ändra dessa diskurser, för att fler kvinnor ska söka sig till organisationen. Metodvalet har landat i den kritiska diskursanalysen

Min problemformulering lyder:

Vilka diskurser om jämställdhet och kvinnor finns inom försvaret och hur kan dessa leda till att organisationen endast till sådan liten del består av kvinnor?

Jag anser att själva jämställdhetsmetoden i sig kan vara ett steg i att förstå den tröga utvecklingen mot ett jämställt försvar. Detta då jag menar att den innehåller spår av traditionella och stereotypa sätt att se på mannen och kvinnan och att dessa idéer ständigt reproduceras i det medvetna jämställdhetsarbetet.

1.2 Relevans, generaliserbarhet och vetenskaplig positionering

Militären spelar en viktig roll i de flesta samhällen och forskning om dess organisation är därför utomvetenskapligt intressant och kan bidra till den politiska utformningen och fortsatta praktiken (jfr:Teorell & Svensson, 2007:18). Ur ett svenskt perspektiv – med bilden av Sverige som världens mest jämställda land – är det dessutom relevant på en demokratisk nivå. Detta då kvinnor och män ska ges samma möjlighet att utforma samhället och därmed bör vara en del av samtliga institutioner och myndigheter (Regeringens hemsida). Annica Kronsell som forskat om det svenska försvaret menar att militärer förvånansvärt konsistent, över såväl kulturer och tid har tydliga kopplingar till maskulinitet, där militarism och maskulinitet går hand i hand (2012:44). Därför anser jag att min studie - om relevansen av att bryta idéer baserade på traditionella könsroller för att uppnå ett jämställt försvar - säger något mer än enbart det svenska försvaret.

Diskursanalysen är speciell i hänseendet att den kan ses som en paketslösning vilken innehåller såväl teoretiska som metodologiska analysramar. De teoretiska ramarna innehåller bland annat vetenskaplig positionering och synen på världen som en social konstruktion (Winther Jørgensen & Philips, 2000:10). Diskursanalysen placerar sig som en hermeneutisk metod och därför gör denna uppsats detsamma. Hermeneutiken, utmanar "förklaringen" och söker sig istället

mot förståelsen och tolkningen som modell för att uppnå kunskap (Hollis, 1994:16f). Den renodlade hermeneutiken förnekar existensen av en verklighet utanför oss själva och menar således att det inte heller går att nå någon objektiv kunskap. För att forskningen inte ska förpassas till relativismen och subjektivismen, är det därför viktigt att en hög grad av intersubjektivitet används (Hollis, 1994:203). Detta kommer jag att göra genom att ge läsaren en fördjupning av uppsatsens teoretiska ram. Jag kommer också att ge flera exempel på citat från mitt material, för att forskningen ska vara transparent. Slutligen kommer jag också att bygga mina argument på den forskning som redan finns inom området.

1.3 Kontext

I diskursanalysen är själva kontexten ett relevant fenomen. Det går inte att enbart undersöka en jämställdhetspolicy utan att sätta in den i det samband som den samvarierar i (Bergström & Boréus 2000:18f). Här följer därför en kortare bakgrundsinformation om Försvarsmakten ur ett historiskt jämställdhetsperspektiv samt en skildring över den utveckling försvaret gjort från värnplikts-till yrkesarmé.

Försvarsmakten beskriver själva sitt uppdrag såhär:

Försvarsmakten är Sveriges yttersta instrument för att skydda vår demokrati. Våra soldater har rätt att bära och använda vapen för att skydda vårt land. Därför är det en självklar sak att alla som arbetar i Försvarsmakten delar de centrala demokratiska värdena – vi får aldrig särbehandla eller diskriminera någon.

(Försvarsmakten 7)

Mellan 1900 och 2010 hade Sverige en lagstadgad värnplikt enbart riktad åt män, vilket innebär att män varit de i samhället som har fått medborgaransvaret att skydda nationen (Kronsell, 2012:27ff). Kvinnor har visserligen funnits inom försvaret ända sedan början av 1900-talet men då endast i rollen som civilanställda vilket än idag är den arena inom Försvarsmakten där flest kvinnor arbetar (Försvarsmakten 2). Att släppa in kvinnor i militären är och har varit en starkt omdebatterad fråga och först 1980 öppnades försvaret upp och kvinnor tilläts söka sig till organisationen. Nio år senare fick kvinnor formellt tillträde till hela försvaret (ibid.). Från och med 1 juli 2010 ska ingen av tvång behöva genomgå militär utbildning. Värnplikten är dock inte avskaffad utan har enbart gjorts vilande i fredstid, och den har dessutom gjorts könsneutral. Rent konkret innebär detta att värnplikten inte kommer återopas i fredstider utan enbart då säkerhetsbehovet kräver det, och då kommer både män och kvinnor kallas (Försvarsmakten 4). För att ersätta värnplikten har en grundläggande militär utbildning, GMU, tagits fram, vilken innebär tre månaders betald utbildning. Efter genomförd utbildning ges formell behörighet till att kunna bli anställd som soldat eller sjöman, samt kunna söka in till förberedande officersutbildning (ibid).

1.3.1 Förändrad omvärld – förändrat försvar

På senare tid har de fredsbevarande insatserna kommit att bli alltmer centrala för Försvarsmakten. Från att under kalla kriget förbereda sig för konfrontation består mycket av verksamhetens syfte idag att ingå samarbeten i såväl EU som NATO och ett av målen är att ha flexibla och tillgängliga insatsförband som kan användas såväl nationellt som internationellt. På Försvarsmaktens hemsida kan man läsa att ”i dag bygger vi i allt högre grad fred och säkerhet genom samverkan med andra länders militära styrkor på platser där oro och kriser uppstår” (Försvarsmakten 5). I november 2012 befann sig totalt 908 svenska soldater på utlandstjänst varav 828 var män och 80 kvinnor (Försvarsmakten 6). Dessa insatser styrs ofta av ett antal resolutioner där FN:s säkerhetsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet¹ kommit att bli ett centralt dokument (Persson, 2010:145). Detta har även öppnat upp för inomorganisatoriska förändringar där nu även ”en av de starkaste maskulint kodade verksamheterna i vår tid, den militära, [ska] genomsyras av genusmedvetenhet i alla delar” (Persson, 2010:146).

En särskild webbsida under fliken arbetsplatsen har ägnats åt jämställdhet och jämlikhet där ett antal dokument återfinns, däribland ett *Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014*, ett kompletterande dokument med begrepp och definitioner, checklistor vid beredningar och beslut etc. (Försvarsmakten 3). Sidan är till stor del ägnad kvinnor och beskrivningen av Försvarsmaktens jämställdhetsarbete är snarare en beskrivning av kvinnornas historik inom det svenska försvaret.

Idag är drygt 5 procent av yrkesofficerarna kvinnor. Av gruppbefäl, soldater och sjömän utgör kvinnorna 10 procent och bland de civilanställda 38 procent. Totalt består Försvarsmakten av 12,6 procent kvinnor (Försvarsmakten 2).

¹ FN:s säkerhetsresolution 1325 antogs år 2000 och är en resolution i en serie om fem som berör kvinnor, fred och säkerhet. Resolutionen fokuserar främst kring att öka andelen kvinnor som deltar i nationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser, att skyddet av kvinnor och flickor i konfliktområden stärks, samt att kvinnor i konfliktområden deltar i fredsprocesserna (Regeringens nationella handlingsplan för 1325)

2 Teoretiska referensramar

I detta kapitel fördjupas diskursens teori vilken kompletteras med en feministisk syn på makt och kön. Detta för att skapa ett slags fundament för den fortsatta analysen.

2.1 Diskursanalysens teoretiska ramar

I diskursanalysen är språket ständigt i centrum. Immanuel Kant har argumenterat för att det inte går att registrera verkligheten utan att etikettera det man registrerar med hjälp av de begrepp som redan finns i vår förförståelse (Hollis, 1994:71). Sättet vi tolkar verkligheten på är med andra ord beroende av vårt språk och vår begreppsvärld. I diskursanalysen ses språket således både som analysenhet och analysverktyg (Bergström och Boreus, 2005:326).

Det som gör diskursanalysen speciell är att den fungerar som en utvidgad textanalys genom att analysen sätts in i en social kontext. Denna länk mellan texter och den sociala kontexten utgör vad som kallas den diskursiva praktiken. En diskurs beskrivs av Iver Neumann som ”ett system som producerar en uppsättning utsagor och praktiker som genom att etablera sig institutionellt kan framställa sig som mer eller mindre normala. De konstituerar verklighetsuppfattningen hos sina bärare och fungerar till viss del bestämmande för olika typer av sociala relationer” (Neumann, 2007:157). Diskurser ska inte ses som låsta enheter, istället omformas de ständigt i kontakt med andra diskurser. Olika diskurser kan representera olika bestämda sätt att uppfatta och uttrycka den sociala världen. Det hela kan förstås som en diskursiv kamp där målet är att uppnå hegemoni och alltså försöka låsa språkets betydelse (Winther Jørgensen & Philips, 2000:13). Den diskurs man väljer innehåller ofta ”en dominerande representation av verkligheten samt en eller flera alternativa representationer” (Neumann, 2007:57). I mitt fall ser jag att det existerar en kulturell hegemoni (den maskulina hegemonin), vilken upprätthålls genom att maktkonstellationer i väldigt liten grad ifrågasätts. Den idé som finns om kön inom denna hegemoni väljer jag se som en dominerande representation (jfr: *ibid*) Jag menar med andra ord att vikten av ”att vara man” för att vara soldat är en utsaga som genom den inomorganisatoriska kulturen gjorts till en verklighetsuppfattning hos organisationens medlemmar.

Utforskandet av makt har stor relevans inom diskursanalysens teori. En central gestalt i samband med maktteorier kopplat till diskursteori är Michel Foucault som menar att det finns regler om vad som får sägas och vad som skulle vara helt oacceptabelt att uttrycka. På samma sätt finns det regler för vad som anses vara sant och falskt. Detta kan vi förstå genom att se att de utsagor som finns inom en

viss diskurs ofta bara kretsar kring ett fåtal sätt att se på världen. (Winther Jørgensen & Philips, 2000:19). I denna uppsats ligger könsmaktsordningen i fokus.

Diskurser måste enligt den kritiska diskursanalysen ses som att de både konstituerar den sociala världen och samtidigt konstitueras av andra sociala praktiker. Jämställdhetsplaner som skrivs kommer således både forma den sociala praktiken samtidigt som de formas av den. Dessutom måste de sociala relationerna undersökas ur ett maktperspektiv med fokus på vem det främjar samt vem som missgynnas (Winther Jørgensen & Philips, 2000:67ff). För att koppla till uppsatsens problemområde så undersöks på vilket sätt jämställdhetsdiskursen formar de anställdas relationer, i synnerhet de maktrelationer som finns och hur jämställdhetsmetoden riskerar att reproducera idéer som främjar en viss grupp människor, i detta fall män.

2.2 Könsmaktsordning

Denna uppsats har en feministisk utgångspunkt vilket innebär en förståelse om att kvinnor är underordnade män och att detta förhållande bör förändras. Det finns flera olika betydelser av feminism och också många olika sätt att se på hur denna förändring bör ske (SOU 2005:66, s.54). Jag kommer inte djupare gå in i en diskussion om vilken feministisk ordning jag förhåller mig till, istället används i denna uppsats begreppet könsmaktsordning som teoretisk grundsyn på makt.

Yvonne Hirdman var den forskare som först lanserade teorin om genussystem i Sverige (SOU 2005:66, s.53). Begreppet genussystem har på senare tid ofta kommit att bytas ut mot ordet könsmaktsordning; kanske då innebörden i det senare är lättare att förstå (SOU 2005:66, s.58). Könsmaktsordningen bygger på teorier om könens formering och fokuserar kring teorier om kvinnors underordning och mäns överordning (SOU 2005:66). Systemet verkar enligt två principer där den första fokuserar kring ”formandet av det manliga som isärskiljande gentemot det kvinnliga. Att vara man konstitueras framförallt av att inte vara kvinna” (Hirdman, 1994:67). Den andra principen innebär att mannen utgör normen, alltså att ”mannen ses som människan och kvinnan som den sekundära och avvikande, vilket innebär en hierarkisk ordning” (SOU 2005:66, s.53). Ett centralt begrepp i Hirdmans genussystem är genuskontraktet som innebär ”en konkretisering av de normativa, praxisskapande relationer och beroenden som på ett explicit och implicit sätt råder mellan kön vid olika tillfällen” (Hirdman, 1994:75). Rent konkret innebär detta att såväl män som kvinnor ständigt reproducerar könsmaktsordningen enbart genom att vara en del av den. Eftersom kvinnor utgör den underordnade kategorin så får genusproblematiseringen ofta karaktären av en kvinnofråga (Hirdman, 1994:70), detta trots att även män kan förlora på könsmaktsordningen.

2.2.1 Definition av kön

Inom feministisk forskning görs en åtskillnad mellan det biologiska könet och det socialt konstruerade könet. Med en syn på könen som biologiska ses de två könen som absoluta särarter där biologi, naturbestämda eller gudskapade egenskaper förklarar skillnaderna. De som istället ser kön som socialt konstruerade ser könsskillnaderna som kulturellt skapade. Det socialt konstruerade könen kan ständigt utvecklas och är inte essentiella på det vis den biologiska uppfattningen ger anspråk på (Wahl, 2011:34). Det socialt konstruerade könet kallas ofta för genus. Försvarmakten definierar genus som "[...] det sociala könet som skapas av handlingar och föreställningar om kvinnlighet och manlighet i samhället. Genus har inget att göra med det biologiska könet." (Begrepp och definitioner:1). Att analysera genus och dess konsekvenser innebär att analysera de hierarkiska relationerna mellan maskulinitet och femininitet, där både maskulinitet och femininitet utgör lika viktiga delar av analysen (Peterson & Runyan 2010:60)

Det finns inga färdigdefinierade kategorier för hur kön och genus ska användas. Jag delar inte Försvarmaktens förståelse om att det socialt konstruerade könet inte har något med det biologiska könet att göra. Istället menar jag att det socialt konstruerade könet inte alltid kan skiljas från det biologiska könet. De förväntningar och föreställningar som könsmaktsordningen producerar om vad som anses maskulint och feminint får konsekvenser även för de förkroppsligade könen, alltså - det som anses maskulint respektive feminint får konsekvenser för män och kvinnor. I denna uppsats kommer därför orden kön, kvinna och man användas som kategorier med förståelsen om att dessa kategorier inte är statiska.

2.3 Könsdikotomin kopplad till militarismen

Som tidigare berörts i avsnittet om könsmaktsordning så innebär synen på könen ofta en form av dikotomi där män och kvinnor utgör två olika poler. Män och kvinnor definieras i relation till varandra där olika egenskaper kopplas till var och ett av könen. Då en egenskap kopplas till ett kön tas samtidigt den egenskapen ifrån det andra könet. De maskulina egenskaperna är ofta de som värderas högre än de kvinnliga, något som inte minst är relevant i samband med den militära organisationen (Peterson & Runyan 2010:11). Dikotomin bidrar till att förstärka det band som finns mellan maskulinitet och militarism. Detta band innebär konkret att militärer efterfrågar en viss sorts män med ett antal "typiska" manliga egenskaper som anses passa väl ihop med militarismens grundsyn.

Jean Bethke Elshtain (1987) beskriver i sin bok *Women and war*, att det inom krigs- och konfliktdiskursen gjorts en strikt uppdelning mellan kvinnor och män, där de båda getts olika uppgifter och förväntats stå för olika ideal. Dessa två motsatta sidor har Bethke Elshtain valt att kalla för *beautiful soul* och *just warrior*, där kvinnor står för den första och män för den senare. Män förväntas offra sina liv för nationen och genom våld skydda kvinnor som istället ska offra

sina söner till nationen samt vårda och ombesörja. Männerna utgör det offentliga medan kvinnor förpassas till det privata. Männens anses göra det nödvändigt onda medan kvinnor får representera det goda och fredliga. Detta legitimerar ett stereotypt sätt att se på män och kvinnor, där grundtanken är att de båda på uppenbara sätt skiljer sig åt.

Annica Kronsell resonerar på liknande sätt där hon ser ett beroendeförhållande mellan män och kvinnor just i rollen som de beskyddande eller de i behov av skydd. Beskyddarna behöver någon att skydda och vice versa (2012:25). För att hårdra innebär det att ett av sätten att legitimera och motivera krig är männens försvarande av kvinnor. Könsmakten som finns i denna legitimering är essentiell då det innebär krig som de förs idag till viss del är beroende av ett ojämnt förhållande mellan könen. Det innebär också att kvinnor hålls utanför den militära organisationen inte nödvändigtvis på grund av sin avsaknad av kompetens utan snarare på grund av en struktur som sammankopplat ett antal egenskaper med det maskulina könet. De "feminina personlighetsdragen" stämmer inte överens med de hierarkiska, maskulina mönster som utgör ett fundament för Försvarmakten.

3 Metod

Diskursanalys innebär en inträngning ”bakom texten” där man syftar till att belysa på vilket sätt saker skrivs och varför. Man kan även fokusera kring det som inte skrivs och ifrågasätta varför (Börjesson, 2003:25ff). Det huvudsakliga syftet med den kritiska diskursanalysen är att utforska samhällets olika maktrelationer för att senare formulera perspektiv utifrån vilka man kan kritisera dessa ojämlika relationer och ge förslag till social förändring. Ofta tas parti för de undertryckta samhällsgrupperna (Winther Jørgensen & Philips, 2000:8, 87). För att genomföra analysen kommer jag använda mig av Norman Faircloughs modeller för kritisk diskursanalys.

3.1 Norman Faircloughs kritiska diskursanalys

Fairclough använder sig i sin tidigare forskning av en tredimensionell modell som ett slags analytiskt ramverk. Denna modell visar på ett tydligt vis den kontext som man som diskursanalytiker är ute efter. Därefter kompletteras modellen med en fem-stegsmetod som Fairclough har använt på senare tid. Denna metod ger en djupare förståelse kring forskningsuppdraget som helhet. Förenklat hjälper femstegsmetoden diskursanalytikern att tolka språkbruk inom ett tredimensionellt ramverk.

3.1.1 Faircloughs tredimensionella modell

I den kritiska diskursanalysen är främst två saker centralt; den kommunikativa händelsen som ett fall av språkbruk (ex. en jämställdhetsplan) och diskursordningen som jag kommer återkomma till senare. Varje fall av språkbruk är en kommunikativ händelse som har tre dimensioner:

1. Den är en text (tal, skrift, bild eller en blandning av det språkliga och det visuella).
2. Den är en diskursiv praktik, som innebär en produktion och konsumtion av texter.
3. Den är en social praktik. I denna dimension ska de två tidigare sammankopplas med det sociala sammanhang de befinner sig inom. Idén är att påvisa hur människor skapar sin vardag genom användning av gemensamma regler. Fairclough menar att den sociala praktiken

innehar såväl diskursiva som icke-diskursiva element, därför måste denna del av analysen kompletteras med andra teorier (Winther Jørgensen & Philips, 2000:74).

Den diskursiva praktiken är den som sammanflätar texten med den sociala praktiken och målet är att visa på praktikernas roll i upprätthållanden av den sociala ordningen. ”Varje kommunikativ händelse fungerar som en form av social praktik genom att den reproducerar eller ifrågasätter diskursordningen” (Winther Jørgensen & Philips, 2000:74f).

Diskursordning innebär summan av de diskurstyper som existerar inom domänen (Winther Jørgensen & Philips, 2000:76). I denna uppsats är målet att utröna några av de diskurser som förs inom diskursordningen jämställdhet och påvisa hur man, genom att föra just dessa diskurser, fortfarande har ett förhållningssätt som till viss del exkluderar kvinnor ut organisationen.

Jag kommer att använda mig av olika textuella tolkningsmetoder och på så sätt hitta olika diskurser inom de styrdokument och övriga texter som ligger till grund i denna uppsats. Detta kommer göras med hjälp Faircloughs femstegsmetod.

3.1.2 Faircloughs femstegsmetod

Femstegsmetoden samvarierar med det tredimensionella ramverket och innebär att uppsatsförfattaren har i uppgift att:

1. Identifiera ett socialt problem.
2. Identifiera hinder för att problemets lösning. Detta görs dels genom att undersöka texten och dels genom att utröna den sociala praktiken
3. Identifiera vinnarna i den sociala ordningen. Vem tjänar på att problemet inte tacklas
4. Identifiera möjligheter till social förändring. Exempelvis genom att hitta motsättningar eller svarta hål i texterna.
5. Reflektera kritiskt kring den egna forskningen
(Fairclough, 2001:236)

Alla dessa steg kommer att behandlas under uppsatsens gång, det sociala problemet har redan redogjorts för i uppsatsens första kapitel. Det andra och tredje steget fördjupas främst i uppsatsen analyskapitel. Detta utförs genom att betrakta textens egenskaper genom att analysera ordval och metaforer samt vilka ord som är accepterade att använda i relation till ett annat ord. Dessutom undersöks transitivitet vilket innebär förbindelse mellan processer och händelser, subjekt/objekt (Fairclough, 2001:243). Vidare kommer den diskursiva praktiken behandlas genom att försöka identifiera varför problemet uppstår och varför det så starkt rotas i organisationen (Fairclough, 2001:236). Den här delen fokuserar kring hur texten använder sig av existerande diskurser men också vilka diskurser textmottagaren använder sig av i mottagandet av texten. Detta benämns intertextualitet och interdiskursivitet. Interdiskursivitet innebär att många olika diskurser blandas på nya sätt för att skapa ny mening. En hög grad av

interdiskursivitet är ett tecken på förändring. Intertextualitet innebär att kommunikativa händelser bygger på tidigare händelser och att ingenting börjar om från början. Texter kan införliva element från andra texter (Winther Jørgensen & Philips, 2000:77).

Vem som tjänar på exempelvis en trög utveckling mot ett jämställt försvar kommer också diskuteras. Metodens fjärde steg som bygger på konstruktiva förslag på förändringar hoppas jag kommer genomsyra hela analysen, även om det något starkare fokuseras kring i analysens avslutande diskussion där en kortare diskussion kring hur många kvinnor som önskas inom Försvarsmakten. Faircloughs metod är konstruktiv snarare än normativ. Dock är det viktigt att inse begränsningar i huruvida forskning kan vara värderingsfri. Statsvetaren Björn Badersten menar att den konstruktiva analysen kan förutsätta både ett svar på bör- och är-frågan, alltså vad som kan anses önskvärt givet de rådande omständigheterna (2006:38). Även om min avsikt är att svara på frågan konstruktivt kan jag inte utesluta möjligheten för att slutresultatet får viss normativ karaktär.

Det femte steget där jag som uppsatsförfattare på ett kritiskt sätt måste förhålla mig till mina resultat, har inledningsvis lyfts fram men kommer också avrunda uppsatsen i dess avslutande, sammanfattande kapitel.

3.2 Material

Försvarsmaktens jämställdhetsarbete återfinns på dess hemsida under en flik med rubriken ”jämställdhet och jämlikhetsarbete”. En längre text med en överblick av Försvarsmaktens jämställdhetsarbete ges och följs av ytterligare en webbsida med statistik och historik. Här hänvisas också till ett antal dokument där det övergripande är *styrdokument för jämställdhet och jämlikhet, 2012-2014*. Detta dokument är 17 sidor långt och inleds med ett förord av överste befälhavaren, Sverker Göransson. Inledningen följs av ett antal sidor med övergripande mål och förklaringar för att sedan mynna ut i mer konkreta ”dessa ansvarar för detta”-direktiv. Utöver styrdokumentet analyseras även det komplementdokument som tagits fram samtidigt som styrdokumentet med en upprädnad av begrepp och dess definitioner. (Försvarsmakten 3). I vissa delar analyseras även ett antal dokument som berör Försvarsmaktens värdegrund i stort. Detta för att påvisa huruvida tankarna om jämställdhet spridits och samvarierar inom organisationen. Valda delar av regeringens nationella handlingsplan för 1325 har också analyserats. Slutligen refererar jag vid några tillfällen även till artiklar skrivna av, eller med inslag av intervjuer med personer inom Försvarsmakten. Dessa personer är med och bidrar till hur diskursen om jämställdhet förs och ger därför en intressant bild om mottagandet av detta arbete.

Dokumenterna och texterna kommer utgöra det textuella i diskursanalysen. För att skapa djupare förståelse av analysen kommer jag i de delar det är möjligt sammankoppla till aktuell forskning inom området maskulinitet och militarism, samt organisationsteori ur ett genusperspektiv.

3.2.1 Avgränsning

I denna uppsats ligger fokus på jämställdhet mellan könen och jämlikhetsbegreppet lämnas därför utanför min analys. Det finns också ett antal andra dokument på Forsvarsmaktens hemsida som bland annat innefattar checklistor vid beslut och beredningar, stödbroschyrer för individer som blivit trakasserade etc. Även dessa har lämnats utanför uppsatsens ram på grund av begränsning i utrymme. Dessutom har jag valt att inte djupare analysera de rekryteringsprocesser eller rekryteringskampanjer som Forsvarsmakten använder sig av, då detta är en hel uppsats i sig. I mitt val av material är en av de viktigaste faktorerna att de dokument som används varit lättillgängliga på Forsvarsmaktens hemsida. Detta då jag intresserar mig för det medvetna jämställdhetsarbete som förs, snarare än att djupare tolka sådant som inte implicit görs i jämställdhetens namn.

4 Analys

När man talar om kön och jämställdhet inom försvaret så finns det ett antal diskurser, eller verklighetsuppfattningar, om hur något förhåller sig. Dessa går alla att sortera in under en diskursordning. Jag har i breda drag identifierat tre olika sätt på vilken jämställdhetsdiskursen förs. Den första diskursen utgörs av att jämställdhet och genus definieras vagt för att passa in i strukturen snarare än att bryta den. Den andra diskursen går ut på att kvinnor och män istället framställs som komplementära till varandra, där kvinnor anses komma in i organisationen med en annan uppsättning egenskaper än män. Den tredje diskursen är den om jämställdhet i de internationella insatsområden där fokus ligger på den kvinnliga lokalbefolkningen i insatsområdet. Dessa diskurser går in i varandra men jag har försökt, för tydlighetens skull, att presentera de olika diskurserna under tre olika avsnitt, med ett antal underrubriker. I min analys av dessa diskurser redogör jag för hur det textuella bidrar till den sociala praktiken och tvärt om. Dessutom är min avsikt att på ett kritiskt sätt förhålla mig till dessa diskurser samt presentera konstruktiva förslag på hur Försvarmakten istället hade kunnat föra diskursen om jämställdhet framåt.

4.1 Jämställdhet med konsensus som mål

4.1.1 Genus eller jämställdhet?

I *styrdokumentet för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014* (hädanefter refererat till som styrdokumentet) står det att jämställdhetsintegrering som metod ska användas internt i Försvarmakten. Det ”innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen” (Styrdokument:6). Externt, det vill säga i insatsverkssamheten, talas det istället om att ”ett genusperspektiv ska integreras i alla nivåer av insatsverksamheten, både när det gäller nationella och internationella insatser” (ibid). Detta är ett återkommande fenomen där ordet jämställdhet kopplas till det interna arbetet medan genus kopplas till insatsområdena. Effekten av införlivandet av de båda perspektiven verkar dock innebära detsamma i att jämställdhetsarbetet/genusperspektivet ska komma både män och kvinnor till godo (Styrdokument:6).

På vilket sätt ett genusperspektiv skiljer sig från ett jämställdhetsperspektiv framgår inte då inget av dessa begrepp beskrivs djupare än så i styrdokumentet. Istället har ett kortare parallellt dokument tagits fram med titeln *Begrepp och definitioner*, där genus och jämställdhet närmare beskrivs. Här kan vi läsa att

jämställdhetsintegrering innebär att ”de som fattar beslut för verksamheten skall göra det med ”genusglasögon” på” (Styrdokument:3). Det här tyder på att det inte finns någon klar strategi för hur orden ska användas eftersom genus här återigen sammanblandas med jämställdhetsbegreppet. En anledning till att genus förpassas till den kvinnliga lokalbefolkningen medan jämställdhet förknippas med försvarsorganisationens kvinnor detta kan vara att ett genusperspektiv anses vara mer kontroversiellt än ett jämställdhetsperspektiv och att det senare har en något smalare innebörd.

4.1.2 Den goda jämställdheten

Petra Angervall som forskat om jämställdhet inom maskulina organisationer menar att jämställdhetsarbete ofta används instrumentellt och talas om i termer av strategier för att öka effektivitet och utveckling men också för att skapa goda föredömen och god publicitet (2005:143). Alla dessa perspektiv framkommer också i styrdokumentet.

”[V]åra olikheter medverkar till Försvarsmaktens utveckling och gör oss till en mer effektiv, utvecklingsorienterad och trovärdig myndighet” (Styrdokument:2)

”En positiv nationell utveckling förstärker vår roll som företrädare för jämställdhet och jämlikhet i våra internationella uppdrag [...]” (Styrdokument:4)

Angervall menar att när den goda publiciteten hamnar i centrum så blir graden av konsensus viktigare, vilket leder till att konflikter undviks. Att låta policydokument och planer befästas kring positiva begrepp är ett aktivt ställningstagande mot att försöka undvika konflikter av olika slag (Angervall, 2005:143, jfr: Fairclough, 2001:243). Att beskriva jämställdhetsarbetet som en möjlighet för kvinnor och män att befinna sig inom organisationen på samma villkor är mindre laddat än att beskriva den maktomfördelning som måste ske då män riskerar att förlora makt med fördel för de kvinnor som släpps in på maktpositioner. Ombud och policyansvarigas uppdrag blir att skapa samförstånd, stabilisera och legitimera istället för att ifrågasätta de uppsatta perspektiv som redan finns inom organisationen (Angervall, 2005:192). Genom att undersöka styrdokumentet paradigmiskt och analysera vilken diskursordning som valts (jfr: Fairclough, 2001:241) upptäcker man att Angervalls teorier stämmer bra in. Det har gjorts val som inneburit att ord som makt, hierarki, maskulinitet, militarism, normer samt inkludering och exkludering inte finns med i styrdokumentet.

I undersökningen av andra dokument som berör värdegrund inom Försvarsmakten går det att utläsa att det finns en vetskap om maktordningar inom organisationen. I den interna boken *Här och Nu*, skriver före detta överste befälhavare, Håkan Syrén, år 2006 att:

Vad är det som ”sitter i väggarna”? Jag vet det. Du vet det säkert också. Det är mycket av yrkesstolthet och positiva traditioner, men det handlar också om invanda rutiner och hierarkier som leder till tröghet och onödig byråkrati. Det handlar tyvärr också ibland om fördomar och dålig kontakt mellan officerare och civilanställda, mellan män och kvinnor, mellan fast anställd personal och soldater under grundutbildning (Här och Nu, 2006:45)

Att det finns vetenskap om dessa problemområden och att det finns anställda inom Försvarsmakten med kompetensen att uttolka vilka effekter dessa strukturer kan få för individer gör det svårt att förstå varför jämställdhetsdokumentet skulle sakna formuleringar av denna karaktär. Angervall menar att jämställdhetsmetoden ofta anpassas till den rådande strukturen, alltså att arbetet bedrivs utifrån centrala idéer och mål med ett antagande om att det finns en samlad, gemensam syn på vad jämställdhet är och innebär (Angervall, 2005:138). Det verkar stämma bra in även på Försvarsmakten som på ett sätt samlar ”allting med jämställdhet” på en och samma sida, samtidigt som det är uppenbart att dokumenten är framtagna av olika personer inom organisationen. Att begreppen förklaras på olika vis och tas upp i vissa dokument medan de saknas i andra är ett tecken på låg intertextualitet, alltså att varje dokument till vis mån börjar om i att försöka utreda vad jämställdhet ska innebära för organisationen (Winther Jørgensen & Philips, 2009:75). Istället för ett jämställdhetsdokument finns det snarare flera olika fragment av jämställdhetsteori på flera olika ställen inom organisationen. Det finns bevisligen en vilja om att jobba med jämställdhet, men än så länge är det osäkert på vilket sätt, eller hur problemet ska bemötas. Strävan efter konsensus förstärker och reproducerar maktstrukturer och könsordningar och öppnar upp för ledningen att införa vissa specifika idéer utan att beröra relationen mellan män och kvinnor inom organisationen. Jämställdhetsarbetet kommer då till viss del att handla mer om organisationens intressen snarare än idéer om män och kvinnors lika rättigheter och möjligheter.

4.2 Kvinnan som den komplementära resursen

4.2.1 Kvinnans ansvar att jämställa sig med mannen

Försvarsmaktens jämställdhetsarbete fokuserar väldigt mycket kring kvinnor. Å ena sidan ska kvinnor vara en del av organisationen som vem helst, å andra sidan ska de bidra med helt andra egenskaper. Denna del av analysen har en tydlig koppling till den könsdikotomi som redan beskrivits, där kortfattat kvinnan står för det fredliga och mannen för våldsutövandet.

Styrdokumentet är i vissa delar könsneutralt med formuleringar som ”det ska finnas anpassad personlig utrustning tillgänglig för såväl kvinnor som män” eller ”vi värdesätter kompetens och förmågor oavsett exempelvis kön...” (Styrdokument:8, 6). Vid vissa delar fokuserar styrdokumentet istället enbart vid ett av könen. Män nämns två gånger separat, båda gångerna i samma syfte, nämligen att ”män i organisationen särskilt uppmuntras till att vara föräldralediga”

(Styrdokument:13). Kvinnor förekommer flera gånger separat i styrdokumentet kretsat kring tre olika teman: kvinnor måste öka i antal till såväl grundutbildning som till officerarutbildningar, kvinnor bör delta i kvinnogrupper och kvinnoätverk samt kvinnor måste få en större roll i fredprocesser i och med resolution 1325 (Text, Styrdokument:8,13,15).

Det finns både för- och nackdelar med att använda sig av könsneutrala formuleringar. Att förhålla sig könsneutralt blir ytterligare ett sätt att förminska den maktstruktur som faktisk råder. Det skapas en föreställning om en rådande neutral kompetensstruktur som graderar människor jämlikt. Samtidigt kan man genom att använda sig av könsspecifika formuleringar beskriva mäns och kvinnors kompetenser och intressen som olika från varandra. Det kan i förlängningen leda till attityder om att kvinnors lägre positioner i organisationen beror på att de saknar kompetens eller intresse och inte på det faktum att organisationen i sig kan bära på en struktur som övervärderar mäns kompetenser (jfr:Angervall, 2005:146f).

Kvinnor inom organisationen ska organisera sig i nätverk, söka chefstjänster och delta i fredsprocesser. Kvinnor utanför Försvarmakten ska intressera sig och söka sig till organisationen. ”Trakasserier och annan diskriminering förekommer sällan i miljöer med en bred personalsammansättning” (Styrdokument:2). Kvinnor ska alltså med enbart sin kroppsliga existens råda bot mot trakasserier. För män däremot räcker det med pappaledigheten. Förenklat blir jämställdhet en fråga som per automatik anses beröra kvinnor mer än män och tillspetsat blir det organisationens kvinnors ansvar att jämställa sig själva med männen. Genom att undersöka transitiviteten i texten undersöks vem som utgör det aktiva och det passiva (Fairclough, 2001:243). I dessa fall utgör kvinnor såväl det aktiva som passiva. Kvinnorna är de som aktivt ska engagera sig och intressera sig medan organisationen i stort har ett passivt ansvar. Samtidigt ska kvinnor rent passivt befinna sig inom organisationen och på så sätt förhindra trakasserier.

4.2.2 Befästandet av könsdikotomin

Kvinnor talas ofta om i termer av en grupp som besitter resurser som utgör ett bra komplement till de resurser som redan finns inom försvaret. Befästandet av köns olikheter syns kanske allra tydligast i formuleringar som denna:

Att integrera gender innebär att man vid varje enskilt tillfälle tar hänsyn till och hanterar det faktum att kvinnor och män i hög grad lever olika liv, ofta har olika erfarenheter och behov samt fysiskt befinner sig på olika platser och i olika sammanhang
(Doktrin:115)

Att befästa dessa olikheter textuellt får uppenbara effekter i den sociala praktiken. Genom att legitimera synen på kvinnor som innehavare av andra erfarenheter och kompetenser legitimeras specifika kvinnoinsatser, i såväl interna nätverk som i de kvinnoteam som används i insatser. Ett exempel på detta är MOT (Military Observation Team) Juliette. MOT Juliette var en grupp om sex kvinnor som

utgjorde ett observationsteam i Afghanistan år 2006 (Försvarsmakten 3). I en intervju med kvinnorna i insatsgruppen tolkas insatsen syfte såhär:

- "att vara ett kontaktnät ut mot kvinnorna, att kunna skapa kontakter med och få information från kvinnorna".
- "Det här var något som bara jag som kvinna kan göra utan att killarna slår mig på fingrarna"
- "De betonade även vikten av att vara en modell, en förebild för att visa att kvinnor kan arbeta jämsides/jämställt med män." (Intervju MOT Juliette).

Det är en intressant satsning eftersom detta team inte skulle överta någon syssla som män gjort förut - istället skapades en ny arbetsuppgift. I Aftonbladet har ytterligare en intervju gjorts som är betydligt mer fokuserad på just det faktum att teamets medlemmar är kvinnor, bland annat kallas satsningen "det svenska tjejteamet". Här får vi läsa att "i Afghanistan tvingas de arbeta beväpnade – med automatvapen och vänlighet" jobbet är också "omöjligt för män och kräver tålmod och vänlighet, förklarar teamet" (Nimbratt, 2006-10-10). Denna porträttering är överdriven men tanken om att använda kvinnor som ett medel för att uppnå något annat är en diskurs som förs inom det svenska försvaret. Vanligast syns detta just i relation till de utlandsinsatser som görs. I boken *Både och – en liten bok om dubbla uppgifter och framtidens krav* som finns på Försvarsmaktens hemsida kan man läsa:

I den internationella verksamheten finns det uppgifter som bäst utförs av kvinnor. Kvinnliga soldater möjliggör att vi kommer in i strukturer och miljöer som inte män har tillträde till. (Både och, 2007:13f)

Att kvinnor anses behövas i fredsprojekt och då ofta i kommunikativa hänseenden är intressant. Detta synsätt på kvinnor går att koppla till Bethke Elsthains könsdikotomi där kvinnor än en gång representerar det fredliga och ombesörjande. Att argumentera för att kvinnor behövs i fredsinsatserna kräver en stereotyp syn på män och kvinnors egenskaper och istället för att bryta traditionella könsroller så förstärks och reproduceras de. Det är också viktigt att poängtera att detta innebär att kvinnor idag bjuds in till Försvarsmakten på samma grunder som för ett tiotal år sedan uteslöt dem (Carreras, 2010:480). Detta är visserligen ett framsteg som visar på hög grad av förändringsförmåga samt ett införande om en ny diskurs om vad det innebär att vara soldat. Detta tyder på hög interdiskursivitet vilket är ett tecken på att diskursordningen befinner sig i en förändringsfas (Winther Jørgensen & Philips, 2000:77). Samtidigt kan det ses som problematiskt att kvinnan blir ett slags kompletterande verktyg snarare än en integrerad del av Försvarsmakten. Detta stämmer tydligt överens med den paradox Angervall tar upp i sin forskning där hon menar att kvinnor å ena sidan förväntas ha den neutrala kompetens som alla anses behöva inom organisationen (något förenklat: den kompetens som redan innehas av organisationens medlemmar - vilka till stor del är män), å andra sidan ska de samtidigt bidra med ny kompetens, något kompletterande som organisationen måste tjäna på (2005:149). Detta är ännu ett

exempel på hur jämställdhetsatsningen handlar mer om vad Försvarsmakten har att tjäna på arbetet, snarare än vad de har för ansvar att skapa en jämställd organisation.

4.2.3 Homosocialitet och kulturell hegemoni

Ytterligare interna satsningar görs i könsseparatismens namn, exempelvis kvinnoätverk vilka motiveras som jämställdhetsatsningar. Ett av dessa är nätverket NOAK (Nätverk officer/anställd kvinna) som ska fungera som ett forum för försvarets anställda kvinnor på alla nivåer (Försvarsmakten 3).

Syftet med nätverket är bland annat:

- Att anställda kvinnor/officerare skall få kännedom om och skapa föredömen för varandra.
- Att skapa sammanhållning mellan Försvarsmaktens kvinnor/officerare och därigenom bidra till en trygg och utvecklande yrkesroll (Försvarsmakten 3)

Kortfattat verkar nätverket för att skapa en form av sammanhållning mellan kvinnor, vilket säger något om synen på kön. För det första erkänner Försvarsmakten genom denna satsning att det finns en sammanhållning som kvinnor står utanför och att de därför måste skaffa sig en egen. För det andra lägger organisationen ansvaret på kvinnorna att integrera sig, medan jag kan tycka att detta vore ett ansvar för hela organisationen och dess medarbetare. Angervall menar att specifika könsseparatistiska nätverk å ena sidan kan verka för att stärka den enskilda individens känsla av trygghet och tillhörighet i organisationen å andra sidan befäster synen på könsens olikheter (2005:153). Det blir en form av integrering genom segregering där kvinnor välkomnas in där de anses behövas med utestängs från de positioner som redan innehas av män (jfr, Berggren, 2002:112).

Relevant att nämna i sammanhanget är de teorier om homosocialitet kopplat till den militära organisationen som Kronsell tar upp. Homosocialitet beskrivs som en gruppidentitet mellan en homogen grupp människor, där individen söker, uppskattar och/eller väljer att umgås med personer av samma kön (2012:59). Att mannen utgör normen i Försvarsmakten är uppenbart. Inte i en av de texter jag har läst motiveras Försvarsmakten varför män behövs inom organisationen; männens plats och egenskaper tas för givna. Det finns exempelvis inga nätverk för män och trots att det säkerligen finns observationsteam enbart bestående av män har jag svårt att tänka mig att dessa refereras till som grabbteam eller liknande.

Fairclough talar om kulturell hegemoni där han ser diskursordningen som en ständig kamp där de dominerande grupperna kämpar om bibehållandet av strukturer och förhållandet mellan dem (Winther Jørgensen & Philipsen, 2009:78). I forskning och artiklar som berör kopplingen mellan militarism och maskulinet lyfts ofta begreppet maskulin hegemoni. Detta innebär en uppsättning maskulina egenskaper som både görs till norm men också fungerar normerande. Soldaten utgörs av mannen medan kvinnan får ta rollen som den *kvinnliga*

soldaten (Kronsell, 2012:43ff). Precis som Fairclough menar Kronsell att den kulturella normen institutionaliseras och sedermera utgör den organisatoriska kulturen (Kronsell, 2012:9 & Fairclough, 2001:233).

Konsekvenserna av att låta en norm definiera organisationskulturen är Försvarsmakten medvetna om. I en definition av normer lyfts makt upp och tydliggörs genom ett exempel om heteronormativitet.

”Heteronormativitet handlar om makt, den som tillhör den heterosexuella normen har privilegiet och makten att bedöma vad som är annorlunda och inte önskvärt... de flesta normer tar vi så mycket för givet att vi inte tänker på dem, därför är det viktigt att synliggöra normer så att vi inte begränsar oss i vårt arbete. Att inte uppfylla normerna innebär att avvika” (Begrepp och definitioner:3).

Än en gång blir det tydligt att Försvarsmakten inte är ute efter att bryta rådande strukturer. Skapandet av komplementära kvinnogrupper tyder inte på att homosocialiteten inom Försvarsmakten är på väg att brytas, snarare förstärkas. Män och kvinnor fortsätter utgöra två skilda grupper vars existens motiveras på skilda sätt.

Även om begrepp som genus och jämställdhet återfinns i policydokument och även om gränsen för vad som anses kvinnligt eller manligt förflyttas och utvecklas så kommer – så länge som könens olikheter låter forma de satsningar som görs – könsmaktsordningar reproduceras vilket förstärker ojämlikhet.

4.3 Den andra kvinnan

Den tredje diskursen jag identifierat är den som förs om kvinnan som befinner sig i insatsområdena. Diskursen skapas genom det som inom den kritiska diskursteorin kallas för kedjebildning, vilket innebär att ord sammankopplas till kedjor. Detta analyseras genom att syntagmatiskt undersöka texten (Fairclough, 2001:240). Ett exempel på hur detta sker är att resolution 1325 i princip alltid tas upp i de sammanhang som jämställdhet tas upp.

Sveriges regering har tagit fram en nationell handlingsplan på hur arbetet kring resolution 1325 ska formeras och i planen ges direktiv till de myndigheter som berörs av arbetet, däribland Försvarsmakten. Resolution 1325 har för många militärer utgjort grunden även för det interna jämställdhetsarbetet (Tryggestad, 2009:539). Detta syns tydligt i den svenska Försvarsmaktens styrdokument för jämställdhet där den oftast återkommande motiveringen till kvinnors närvaro inom försvaret är just deras relevans och ansvar i de internationella insatserna. Handlingsplanen poängterar att beroendet mellan den nationella och internationella nivån måste tydliggöras. Detta plockas också upp av Försvarsmakten som i sitt styrdokument skriver:

En positiv nationell utveckling förstärker vår roll som företrädare för jämställdhet och jämlikhet i våra internationella uppdrag i enlighet med regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet (Styrdokument:4).

Jag förstår detta som att jämställdhet inom det svenska försvaret blir ett medel till att öka jämställdheten i det område där insatsen sker. Att säkerställa jämställdheten ”där borta” är alltså ett uppdrag ämnat åt kvinnor som befinner sig ”här” inom Försvarmakten. Försvarmaktens motiveringar till kvinnors närvaro i det nationella försvaret tycks allt för ofta stanna på denna nivå. Där kvinnorna måste vara ”här” för att få vara ”där”. Det finns visserligen små segment av mer generell argumentering i formuleringar som ”vi alla har rätt att arbeta i en miljö där var och en av oss respekteras för vår kompetens och kunskap” (Styrdokument,:2). Mycket mer än så förtäljer inte dokumentet om varför kvinnor borde vara en självklar del även i det nationella arbetet. Det verkar än en gång finnas ett stort intresse av att se på vilka sätt Försvarmakten hade kunnat tjäna på fler kvinnor och hur kvinnor är ett verktyg för högre effektivitet. Återigen nämns inget om Försvarmaktens samhälleliga ansvar att bjuda in och välkomna både kvinnor och män i organisationen.

I handlingsplanen konstateras att män och kvinnor i internationella insatser ska delta på lika villkor och eftersom rekryteringsbasen till dessa insatser är förhållandevis liten så måste kvinnor i internationella insatser överstiga den andel kvinnor som finns i den nationella verksamheten (Handlingsplan:11). Detta blir ett sätt att göra genusfrågan till ett sidoprojekt, där man i insatsarbetet har ett ännu större ansvar för jämställdhet medan jämställdhetsarbetet/integreringen på nationella nivån kan ta den tid det tar. Det är också intressant att man gör en åtskillnad mellan det internationella och det nationella arbetet istället för att sammanföra dessa två. Exempelvis hade man istället kunna formulera sig som att just på grund av att män och kvinnor ska delta på lika grunder så är det än mer relevant att jämställdhetsarbetet tar en ordentlig fart även inom den nationella organisationen.

4.3.1 Jämställdhet som kvinnofråga

De flesta dokument på Försvarmaktens hemsida som hanterar någon form av värdegrund tar i regel också upp jämställdhet. I den militärstrategiska doktrinen tas jämställdhet och genus upp i två avsnitt och båda dessa kretsar tydligt till resolutionen (Doktrin:75, 114). På websidan om jämställdhet och jämlikhetsarbete går det att läsa:

Om vi lyckas med vårt arbete utifrån FN:s internationella mål, regeringens handlingsplan 1325, Sveriges jämställdhetspolitiska mål och diskrimineringslagen så får vi en positiv nationell utveckling som förstärker vår roll som företrädare för jämställdhet och jämlikhet i våra internationella uppdrag i samverkan med andra länder och kulturer.

Formuleringarna sker nästan alltid på liknande sätt där resolution 1325 lägger grunden för jämställdhetsarbetet och de handlingskraftiga kvinnorna i Försvarsmaktens egen organisation tas upp i samma stycken som ”den andra kvinnan”, det vill säga den kvinna som är ett offer i ett konfliktdrabbat område.

Detta är problematiskt eftersom den interna jämställdhetsfrågan blir ett medel till att uppnå jämställdhet på andra platser. Dessutom, eftersom det ständigt talas om kvinnor i samband med resolution 1325 och utlandsinsatser, så förminsas problematiken än en gång till en kvinnofråga och begreppen jämställdhet och genus likställs med kvinnor. Detta är ett tydligt exempel på en kedjereaktion där det blir nästintill omöjligt att tala om jämställdhet utan att tala om resolution 1325 vilken i sin tur är omöjlig att tala om utan att tala om kvinnor, trots att det i handlingsplanen uttryckligen står att 1325-arbetet ska involvera såväl kvinnor som män (Handlingsplan:10). Denna motsättning mellan offerskapande av kvinnor å ena sidan och erkännande av kvinnors handlingskraft å andra sidan blir på många ställen tydlig i de dokument som tar upp jämställdhet, exempelvis i styrdokumentet för jämställdhet.

Styrdokumentet är ett internt inomorganisatoriskt dokument där fokus ska ligga på organisationens jämställdhet och inte på graden av jämställdhet på de platser där insatser sker. På samma sätt som att exempelvis FN:s barnkonvention inte har utrymme i jämlikhetsdokumentet, borde inte heller resolution 1325 i de avseenden det handlar om kvinnor utanför organisationen ha utrymme i det interna styrdokumentet. Alma Persson som forskat om genusrelationer inom det svenska försvaret skriver i sin artikel *Framåt Gubbar!* att fokus från den egna organisationen till utlandets grad av jämställdhet innebär ett förskjutande av jämställdhetsfrågan (2010:157). Precis som tidigare nämnts så blir kvinnliga soldaters uppgifter av mer konkret karaktär då denna förskjutning sker och resolution 1325 blir en form av legitimering av den betydelse som den kvinnliga soldaten blivit given i den internationella insatsen. Persson menar att ”det är emellertid inte främst skillnaderna mellan de kvinnliga och manliga soldaterna som lyfts fram; snarare bottnar betydelsen av kvinnor som resurs i de särskilda behov som den utländska lokalbefolkningens förtryckta kvinnor anses ha.”(Persson, 2010:157). Så vilka konsekvenser får då detta? För att dra det hela till sin spets så blir det ett sätt för den egna organisationen och dess medarbetare att stärka bilden av sig själva som de jämställda i relation till de förtryckande männen och sociala strukturerna hos konfliktområdets lokalbefolkning.

Dessutom, att kvinnor enbart ges specifika uppgifter innebär också att när dessa uppgifter är omhändertagna så finns det ingen anledning att ta in fler kvinnor. Med andra ord kan det räcka med ett fåtal kvinnor för att uppnå den grad av jämställdhet som Försvarsmakten verkar sträva efter. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv kan inrättas och införlivas utan att könsbalansen i sig måste vara jämställd, vilket än en gång utestänger kvinnor från organisationen.

4.4 Slutdiskussion - hur många kvinnor får plats i det svenska försvaret?

Slutligen följer här en diskussion med avstamp i de resultat jag fått fram i analysens olika avsnitt. Jag har valt att fokusera denna diskussion i hur många kvinnor Försvarsmakten verkar vilja ha inom sin organisation. En bra utgångspunkt till detta är att beröra de procentuella mål som finns uppsatta i styrdokumentet.

Försvarsmaktens målsättning är att bland de som rekryteras till gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) samt till de som genomför kompletterande militära utbildningen (KMU) är minst 20 % kvinnor år 2014.

Försvarsmaktens ledning har beslutat om målsättningen att 10 % av cheferna i nivå OF/CF nivå 5 och högre ska vara kvinnor år 2014.

(Styrdokument:8)

Det finns ett antal saker som är relevanta att poängtera i detta sammanhang. För det första så finns det en skillnad i de två målsättningarna där den första, som berör de lägre positionerna inom organisationen, enbart handlar om upp mål för rekryteringsbasen och inte för organisationen i stort. För att förtydliga, det är inte ett mål om att 20 procent av organisationens medarbetare ska utgöras av kvinnor, istället är målet satt till att 20 procent av de som rekryteras idag ska utgöras av kvinnor. Jämför med den andra målsättningen som istället anger att 10 procent av alla chefer ska vara kvinnor. Med denna formulering så medger organisationen att män till en betydligt högre grad än kvinnor kommer intressera sig för ett jobb inom Försvarsmakten samt att det är ett godtagbart mål att enbart var femte person som rekryteras är en kvinna. Detta är intressant eftersom det i samma stycke går att läsa att "Försvarsmakten strävar efter en jämställd personalsammansättning.", vilket för mina tankar till en 50/50 uppdelning. Att istället ha ett sådant förhållandevis lågt satt mål kan också leda till att man nöjer sig vid 20 procent, en siffra som man redan 2010 var uppe i enligt dåvarande försvarsminister Sven Tolgfors (Tolgfors, 2010-05-19).

För det andra är det intressant att det saknas mer långsiktiga mål, främst med tanke på att de mål som är satta är relativt låga. Man får inte glömma bort att målet 10 procent kvinnliga chefer, är detsamma som att ha ett mål om att 90 procent av cheferna ska vara män; en siffra som inte klingar särskilt jämställt. Det enda som kan tolkas som att målet på lång sikt strävar kring en 50/50 nivå är meningen "I vår roll som normgivare är det viktigt att vår personalsammansättning speglar det svenska samhället (Styrdokument:4)".

En anledning till att mer långsiktiga eller specifika mål verkar svåra att sätta kan vara de motsträviga idéer som verkar inom Försvarsmakten där det på sidorna efter varandra först går att läsa:

[...] där det inte råder i en huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller en inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet (Styrdokument:5).

För att sedan på nästa sida framgå att ”Vi värdesätter kompetens och förmågor oavsett exempelvis kön” (Styrdokument:6) Med andra ord framgår det inte om positiv särbehandling eller kvotering ska användas, trots att dessa metoder definieras i dokumentet *Begrepp och definitioner* (s.4). Man har med andra ord ansett att positiv särbehandling och kvotering är begrepp relevanta att operationalisera i samband med en jämställdhetsdiskurs men sedan inte funnit det lika intressant att lyfta dessa i styrdokumentet för jämställdhet. Vidare skriver Sten Tolgfors i artikeln att:

Kvinnor och män kommer att rekryteras på exakt lika villkor. Endast intresse och lämplighet kommer att styra vilka Försvarsmakten rekryterar (Tolgfors, 2010-05-19).

Negativ särbehandling, alltså att kvinnor stängts ute ur organisationen, är numera avskaffad. Att kvinnor och män kommer rekryteras på exakt samma villkor betvivlar jag då, som tidigare redogjorts för i analysen, kvinnor förväntas komma med ett komplimenterande resurspaket med ett intresse för jämställdhetsfrågor och kvinnors utsatta situationer i konfliktområden. Att intresse kommer styra vilka som rekryteras är en självklarhet, om kvinnor inte intresserar sig för organisationen och inte söker kommer de självfallet inte bli rekryterade. Dock kan man ifrågasätta huruvida Försvarsmakten inte har ett ansvar i att intressera även kvinnor, även i de delar av försvaret som inte rent stereotypt anses intressera kvinnor. Istället för att förhålla sig könsneutral i de rekryteringsstrategier som sätts upp anser jag att Försvarsmakten hade kunnat tjäna på att använda sig av positiv särbehandling och alltså på ett mer aktivt sätt söka sig till kvinnor och välja kvinnor framför män i de fall de besitter likvärdig kompetens (vilket är definitionen av positiv särbehandling enligt *Begrepp och definitioner*:4). Att detta inte redan sker är nästintill oförsvarbart då kopplingen mellan effektivt försvar och jämställdhetsarbete ständigt redogörs för.

Jag vill nu återkoppla till steg två och tre i Faircloughs femstegsmetod som handlar om att utröna det hinder som gör en förändring tröggående samt vinnarna av att behålla strukturen (Fairclough, 2001:236). Att det finns motstånd inom organisationen i att ta in fler kvinnor är uppenbart. Jag menar att detta är en effekt av den rådande maskulina hegemonin inom organisationen. De som tillhör det homosociala sammanhanget skulle med en gång förlora på att en större massa kvinnor kom in i organisationen eftersom detta skulle få effekter på organisationskulturen. Jag tror att en ”kritisk massa” kvinnors inträde i organisationen genom positiv särbehandling, eller till och med kvotering – snarare än dagens jämställdhetsintegreringsmetoder - skulle kunna tvinga fram ett bryt av den maskulina hegemonin och därav bryta den maskulina kulturen. Detta hade förmodligen kunnat leda till att kvinnor inte längre sågs om den avvikande minoriteten. Detta är baserat på min övertygelse om att jämställdhet inte kommer

av sig själv utan kräver aktiva insatser, något som jag delar med förespråkare för kvotering (T ex: Dahlerup & Freidenvall, 2008).

Slutligen vill jag lyfta tanken på vad som skulle hända om säkerhetsläget i Sverige skulle förändras och att värnplikten åter skulle införlivas. Skillnaden nu är att den gjorts könsneutral vilket innebär att både män och kvinnor skulle ha en plikt snarare än ett intresse att medverka i det svenska försvaret. Eftersom Försvarsmakten behöver en bred variation egenskaper så skulle förhoppningsvis kvinnor och män efterfrågas i samma grad. Om nu rekryteringskraven gjorts könsneutrala så skulle kvinnor inte längre utgöra en minoritet och männen skulle inte längre utgöra normen. Jag finner det märkligt att inse att ett hot mot Sverige kanske är det som slutligen gör Försvarsmakten jämställd.

5 Avslutande reflektioner

Inledningsvis vill jag kommentera Faircloughs femte steg, alltså att förhålla sig kritiskt till den egna forskningen. Jag vill förtydliga att jag inte varit ute efter att kritisera Försvarmaktens jämställdhetsarbete utan jag har letat efter de delar och satsningar som jag anser missgynnar eller saktar ner processen mot ett jämställt försvar. På så vis vill jag bidra med ett sätt att förstå varför kvinnor inte i någon större grad söker sig till organisationen. Ibland har det varit lätt, i och med att vissa av formuleringarna i jämställdhetsdokumenten talat sitt tydliga språk. Samtidigt har en svårighet varit det faktum att den sociala praktiken är svårtillgänglig, då mycket av det som finns publicerat på Försvarmaktens hemsida är väldigt tillrättat. Om jag hade saknat såväl tids- som platsbegränsningar så är jag övertygad om att exempelvis samtalsintervjuer hade inneburit ett bra komplement till denna uppsats.

Trots att jag inte kan förmedla en helhetsbild av Försvarmaktens praktik så anser jag att jag gett svar på min problemformulering. De tre diskurser om jämställdhet och genus som jag identifierat visar på ett tydligt mönster som gör männen till norm och således exkluderar kvinnor. I den första diskursen visar jag att jämställdhetsarbetet fokuserar kring vaga formuleringar som inte tydligt nog redogörs för. Genom att förhålla sig kring formuleringar om att män och kvinnor ska ha samma makt att utforma sina liv inom organisationen, snarare än lyfta könsmaktsordningen eller maskuliniteten som norm, skapas konsensus snarare än konflikt. Jämställdhetsarbetet måste bryta strukturer – inte anpassa sig till dem, inte minst i en organisation som Försvarmakten, där verksamheten är så tydligt kopplad till maskulinitet.

Jag har också kunnat redogöra för hur kvinnor talas om som den komplementära motsatsen i en dikotomi där männen utgör normen, även i det jämställdhetsarbete som förs. Kvinnors existens inom Försvarmakten motiveras utifrån idéer om den effektivitet de väntas bidra med. Kvinnor antas besitta ett antal egenskaper som i extremfallen beskrivs som omöjliga för män att hantera. På så sätt lyckas Försvarmakten få jämställdheten att handla mer om vad de kan komma och tjäna på jämställdhetsarbetet snarare än det ansvar de har för mäns och kvinnors lika rättigheter.

Ett av de tydligaste exemplen på detta leder in mig på den tredje diskursen som berör de internationella insatserna där en av de vanligaste motiveringarna till varför kvinnor behövs i det svenska försvaret är att nå ut till lokalbefolkningens ”förtryckta kvinnor” i insatsområdet. För det första legitimerar denna diskurs en förskjutning av jämställdhetsfrågan som snarare kommer att handla om lokalbefolkningens grad av jämställdhet än den egna organisationens. För det andra blir detta ett sätt att likställa genus och jämställdhet med kvinnor där det

också tas för givet att kvinnor har ett intresse av att arbeta med genus- och jämställdhetsfrågor.

Jag anser att jämställdhetsfrågan inte under några omständigheter får göras till en kvinnofråga. Ett genus- eller jämställdhetsperspektiv innebär att djupare vända sig inåt den egna organisationen och ifrågasätta maktordningar. Det innebär inte – som i Försvarsmaktens fall – att hitta extrauppgifter till kvinnor, att se kvinnor som ett verktyg eller att skapa god publicitet. Jämställdhet handlar om en genuin vilja och ett ansvar för att ens organisation på ett likvärdigt sätt kan se till och uppskatta de kompetenser som finns tillgängliga – oavsett kön.

Jag tror absolut att Försvarsmakten är intresserade av att ha kvinnor i sin organisation men att svårigheten ligger i att hitta rätt motiveringar till varför, alltså vad det är kvinnor ska bidra med. Att sätta upp procentuella mål och att arbeta efter en målsättning är visserligen bra strategier, men jag hävdar att dessa mål är för lågt satta och att de siffror man valt att fokusera på inte kan tala om en jämställd organisation. Snarare blir det så att ett litet antal kvinnor kan stå för de få arbetsuppgifter som män inte anses kunna göra lika bra och att det sedan inte behövs fler kvinnor. På så sätt kan Försvarsmakten tala om sig själv som en jämställd organisation utan ha en jämn fördelning mellan män och kvinnor.

Det är problematiskt att de jämställdhetsåtgärder som gjorts reproducerar en traditionell och stereotyp syn på kön. Främst eftersom kvinnor och män anses komma med färdiga uppsättningar av egenskaper, vilket förpassar dem till olika delar av organisationen. Jag har en förståelse om att den maskulina kulturen måste brytas och organisationen omstruktureras innan kvinnor kan komma att bli en naturlig del av den. Detta är inte först och främst ett arbete för kvinnor utan snarare ett för de män som befinner sig inom organisationen. Att på ett mer aktivt sätt anstränga sig för att intressera och rekrytera kvinnor kan egentligen inte vara särskilt svårt för en organisation som i över 100 år rekryterat könsseparatistiskt.

5.1 Förslag på framtida forskning

Med utgångspunkt i mitt resultat anser jag att vidare forskning om huruvida kvotering vore en bra jämställdhetsåtgärd hade varit ett intressant tillägg i den aktuella debatten. Att värnplikten gjorts könsneutral är intressant då det innebär att om säkerhetsläget kräver det så får Försvarsmakten ett direkt ansvar att rekrytera kvinnor och män. Snarare än det ansvar de stannar vid idag där det räcker att de accepterar och respekterar att både män och kvinnor ska få finnas inom organisationens alla delar. Det skulle också vara intressant att undersöka vilka effekter fler kvinnor inom försvaret skulle kunna få på säkerhets- och fredsdebatten. Det finns mycket forskning som visar att kvotering av kvinnor i parlament ger tydliga utfall på politiken som förs (T ex. Lenita Freidenvalls och Lena Wägneruds forskning om varannan damernas). Hade en kvotering av kvinnor inom militära organisationen kunnat få någon påverkan på krigsföringen som den sker idag?

6 Referenser

- Angervall, Petra, 2005. *Jämställdhetsarbetets pedagogik. Dilemman och paradoxer i arbetet med jämställdhet på ett företag och ett universitet*. 1 uppl. Göteborg: Acta universitatis Gothoburgensis
- Badersten, Björn, 2006. *Normativ metod: att studera det önskvärda*. Lund: Studentlitteratur
- Begrepp och Definitioner, Publicerad 2012-03-16. HKV-beteckning 16 100:54891. Bilaga 2 [elektronisk]
http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/J%C3%A4mst%C3%A4llhet/HKV%202012%2003%2016_16%20100%20-54891%20Bilaga_2_definitioner%20och%20begrepp.pdf
Hämtad: 2012-12-06
- Berggren, Anders W, 2002. *Undercover Operations in No-women's Land. The Swedish Armed Forces through a Gender Lens*. 1 uppl. Lunds Universitet: Lund
- Bergström, Göran & Boréus, Kristina (red.), 2005. *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Uppl 2 [omarb.] Lund: Studentlitteratur
- Både och = Syrén, Håkan, fd ÖB, 2007. *Både och -en liten bok om dubbla uppgifter och framtidens krav*, Försvarsmakten [Elektronisk].
http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/publikationer/ob_bok_bade_och_07.pdf
Hämtad: 2012-12-27
- Börjesson, Mats, 2003. *Diskurser och konstruktioner. En sorts metodbok*. 1 uppl. Studentlitteratur: Lund
- Carreiras, Helena 2010. "Gendered Culture in Peacekeeping Operations", *International Peacekeeping*, Vol: 17 nr. 4: 471-485
- Dahlerup. Drude – Freidenvall, Lenita, 2008. *Kvotering*. 1 uppl. Stockholm: SNS förlag
- Doktrin = Försvarsmakten, Militärstrategisk Doktrin, med doktrinära grunder (MSD 12) 2011. [elektronisk]
<http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/Doktriner/militarstrategisk-doktrin-2011.pdf>
Hämtad: 2012-12-27
- Elshain, Jean Bethke, 1987. *Women and war*. Brighton: Harvester
- Fairclough, Norman, 2001. "The Discourse of New Labour: Critical Discourse Analysis", i Wetherell, Margaret – Taylor, Stephanie – Yates, Simeon J (red.), *Discourse as Data. A guide for Analysis*. Sage Publications: London, 229-266
- Försvarsmakten 1: Om Försvarsmakten, Försvarsmaktens hemsida [elektronisk]
<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Om-Forsvarsmakten/>.

- Hämtad: 2012-12-12
- Försvarsmakten 2: Historik och statistik, Försvarsmaktens hemsida. [elektronisk]
<http://www.forsvarsmakten.se/sv/Om-Forsvarsmakten/Arbetsplatsen/Jamstalldhetsarbete/Historik-och-statistik/>
 Hämtad: 2012-12-02
- Försvarsmakten 3: Försvaret jämställdhets- och jämlikhetsarbete, Försvarsmaktens hemsida. [elektronisk] <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Om-Forsvarsmakten/Arbetsplatsen/Jamstalldhetsarbete/>
 Hämtad: 2012-11-29
- Försvarsmakten 4: Grundläggande militär utbildning, Försvarsmaktens hemsida. [elektronisk] <http://www.forsvarsmakten.se/Jobba/Bli-soldatsjoman/Grundlaggande-militar-utbildning/>
 Hämtad: 2012-01-02
- Försvarsmakten 5: Försvarsmaktens Verksamhet, Försvarsmaktens hemsida. [elektronisk] <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Om-Forsvarsmakten/Verksamhet/>
 Hämtad: 2012-12-17
- Försvarsmakten 6: Internationella insatser, Försvarsmaktens hemsida. [elektronisk] <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Internationella-insatser/>
 Hämtad: 2012-12-18
- Försvarsmakten 7: Försvarsmaktens uppdrag, Försvarsmaktens hemsida. [elektronisk] <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Om-Forsvarsmakten/uppdrag/>
 Hämtad: 2012-12-27
- Handlingsplan = Regeringen, Regeringens handlingsplan för 2009-2012 för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, Publicerad 2009-02-10, Stockholm. [elektronisk]
<http://www.regeringen.se/sb/d/12372/a/136227>
 Hämtad: 2012-12-15
- Göransson, Sverker, 2010. ”ÖB:s reflektioner från årets rikskonferens” 2012-01-19, Försvarsmaktens hemsida. [elektronisk] <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Aktuellt/Ovningar/Avslutade-ovningar-och-arrangemang/Folk-och-Forsvars-rikskonferens/Kommentarer-fran-konferensen/OBs-reflektioner-fran-arets-rikskonferens/>
 Hämtad: 2012-12-08
- Hirdman, Yvonne, 1994. *Genusanalys av välfärdsstaten: en utmaning av dikotomierna*. 1 uppl. Stockholm: institutet för arbetslivsforskning
- Hollis, Martin, 1994. *The philosophy of social science: an introduction*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Här och nu = Syrén, Håkan, fd ÖB, 2006. *Här och nu – en liten bok om den fortsatta vägen framåt*, Försvarsmakten [elektronisk]
http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/publikationer/ob_bok_har_och_nu_06.pdf
 Hämtad: 2012-12-26
- Intervju MOT Juliette = Intervju med kvinnliga officerare i MOT Juliette, Försvarshögskolans hemsida (2012-12-07). [elektronisk]
<http://www.fhs.se/forskning/forskningsprojekt/pagaende-projekt/ledarskap->

[under-pafrestande-forhallanden/1325/utlandsstyrkan/pagaende-missioner/afghanistan/intervju-med-kvinnliga-officerare-i-mot-juliette/](http://www.svea.se/under-pafrestande-forhallanden/1325/utlandsstyrkan/pagaende-missioner/afghanistan/intervju-med-kvinnliga-officerare-i-mot-juliette/)
Hämtad: 2012-12-17

- Kronsell, Annica, 2012. *Gender, Sex and the Postnational Defense: Militarism and Peacekeeping*. Oxford and New York: Oxford University Press.
- Neumann, Iver B, 2003. *Mening, materialitet, makt. En introduktion till diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur
- Nimbratt, Helena, 2006. ”Hon riskerar livet varje dag”, *Aftonbladet*, 2006-10-10. [elektronisk] <http://www.aftonbladet.se/wendela/article10971241.ab>.
Hämtad: 2012-11-30
- Persson, Alma, 2010. ””Framåt gubbar!”: genus och militär praktik i ett internationellt insatsförband.” *Tidskrift för genusvetenskap*. Vol 1, nr 2: (143-164)
- Peterson, Spike V – Runyan Sission, Anne, 2010. *Global gender issues in the new millennium*. 3 uppl. Oxford: Westview, cop.
- Regeringens hemsida = Jämställdhet, Regeringens hemsida. Uppdaterad 2012-03-08. [elektronisk] <http://www.regeringen.se/sb/d/2593>
Hämtad: 2013-01-02
- SOU:2005:66. Makt att forma samhället och sitt eget liv - jämställdhetspolitiken mot nya mål. [Elektronisk]
Tillgänglig: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/108/a/47912>
Hämtad: 2012-12-05
- Styrdokument = Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet, 2012-2014, Publicerad 2012-03-16. HKV-beteckning 16 100:54891, Bilaga 1 [elektronisk] http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/J%C3%A4mlikhet/HKV%202012%2003%2016_16%20100%20-54891%20Styrdokument%20f%C3%B6r%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhet%20och%20j%C3%A4mlikhet.pdf
Hämtad: 2012-11-29
- Teorell, Jan – Svensson, Torsten 2007. *Att fråga och att svara: samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Liber
- Tolgfors, Sten, 2010. ”Mångdubbelt kvinnor i försvaret”, *Svenska Dagbladet*., 2010-05-19 [elektronisk] http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/mangdubbelt-fler-kvinnor-i-forsvaret_4737281.svd
Hämtad: 2012-12-20
- Tryggetad, Torunn, 2009. ”Trick or Treat? The UN and Implementation of Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security”, *Global Governance* 15: 539-557
- Wahl, Anna – Holgersson, Charlotte – Höök, Pia – Linghag, Sophie, 2011. *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur
- Winther Jørgensen, Marianne - Phillips, Louise, 2000. *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur