Kandidatuppsats i sociologi

Sociologiska institutionen, Lunds universitet

Det symboliska motståndet

En fallstudie av försvarsalliansen NATO:s införande av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325

Författare: Charlotte Isaksson

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Vårterminen 2015

Handledare: Katarina Sjöberg

Författare: Charlotte Isaksson

Titel: Det symboliska motståndet: En fallstudie av försvarsalliansen NATO:s införande av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325

Kurs: SOCK04, 15 hp

Handledare: Katarina Sjöberg

Sociologiska institutionen, VT 2015

Problem/Bakgrund: Förenta Nationernas säkerhetsråd antog år 2000 resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet där de riktar tydliga krav på militära organisationer att uppnå intern *jämställdhet* samt att intensifiera ansträngningarna för att integrera ett externt *genderperspektiv* i förberedelser, genomförande och utvärdering av fredsfrämjande insatser. Eftersom det finns en klar majoritet kvinnor som jobbar med området finns en stark koppling till ”kvinnofrågor” och kvinnliga intressen.

Syfte: Uppsatsen belyser området jämställdhet och genderperspektiv inom militära organisationer. Syftet är att granska och förstå hur könsmaktsordning och den sociala dynamiken mellan etablerade och utanförgrupper påverkar införandet av UNSCR 1325.

Kortfattad beskrivning av uppsatsens utgångspunkter och undersökningens uppläggning: Jag studerar ett typfall av militära organisationer genom att intervjuer med elva nyckelpersoner inom försvarsalliansen NATO. Mitt teoretiska avstamp sker utifrån två sociologiska inriktningar, feminism och dynamiken inom figurationen av grupper som är etablerade och de som står i ett utanförskap.

Slutsatser/Resultat: Jämställdheten inom NATO går fortfarande långsamt. Det militära fältet är strukturerat kring makt och dikotomin kvinnligt respektive manligt. Det råder ett *symboliskt motstånd* mot gender- och kvinnofrågor då detta inte stämmer överens med det synen kring det arbete som männen anser skall bedrivas. De investeringar som männen är beredda att göra är begränsade och sammanfaller med aktiviteter som gynnar dem själva. Här finns en önskan att ge sken av beslutskraft och engagemang utan att faktiskt genomföra eller förändra något.

Nyckelord: jämställdhet, genderperspektiv, könsmaktsordning, maktstrukturer, UNSCR 1325, militära organisationer, NATO, Förenta Nationerna, säkerhetsrådsresolution

Innehållsförteckning

1 Inledning ... 4
1.1 Problemformulering ... 4
1.2 Syfte och frågeställningar ... 6
1.3 Avgränsningar ... 6
1.4 Uppsatsens disposition ... 7
1.5 Språkbruk och definitioner ... 7
2 Tidigare forskning ... 7
3 Metod ... 10
3.1 Förförståelse ... 10
3.2 Metodansats ... 10
3.3 Förhållandet mellan teori och empiri ... 12
3.4 Val av fallstudie och intervjupersoner ... 12
3.5 Genomförandet av intervjuerna ... 14
3.6 Bearbetning och analys av materialet ... 15
3.7 Etiska och säkerhetsmässiga överväganden ... 16
3.8 Kritik mot metoden och den valda teoribasen ... 16
3.9 Validitet och reliabilitet ... 17
4 Teori ... 18
4.1 Könsmaktsteori ... 19
4.2 Figurationsteori ... 22
5 Analys ... 23
5.1 Könsmaktsordning och synen på manligt respektive kvinnligt ... 24
5.2 Kvinnor och mäns innanför- respektive utanförskap ... 27
6 Slutsatser ... 32
6.1 Välkommen in - på våra villkor ... 32
6.2 Det symboliska motståndet ... 34
6.3 Förslag till framtida forskning ... 36
7 Appendix 1 - Intervjuguide ... 37
8 Referenser ... 38
8.1 Litteratur ... 38
8.2 Elektroniska källor ... 40
8.3 Intervjuer ... 42

1 Inledning

Förenta Nationernas (FN) säkerhetsråd antog år 2000 resolution nummer 1325 om kvinnor, fred och säkerhet[1]. Sedan dess har ytterligare sex resolutioner antagits som tillsammans bildar ramverket *kvinnor, fred och säkerhet* vars målsättning är kvinnors fulla och lika deltagande i konfliktförebyggande, krishantering, konfliktlösning och fredsbyggande syftande till internationell fred och säkerhet (Regeringen 2009).

De främsta bakomliggande orsakerna till att FNs säkerhetsråd antog UNSCR 1325 var kraven från främst freds- och kvinnorörelsen att säkerställa kvinnors aktiva deltagande i verksamheter och processer som leder till fred, säkerhet, konfliktlösning, fredsavtal, fredsbyggande samt att adressera skyddet av kvinnor och flickor med fokus på könsrelaterat och konfliktrelaterat sexuellt våld (UN 2000).

Idag står militära organisationer världen över inför nya och allt mer komplexa säkerhetsmässiga utmaningar såsom gränsskydd, uppror, folkmord och terrorism. Ledande politiker och militärer betonar hur annorlunda dagens konflikter ser ut än de tidigare när krig och konflikt utspelas mitt ibland de människor som utgör befolkningen, vilket ställer krav på förändring av de militära organisationerna (Smith 2006). När allt fler ur civilbefolkningen drabbas av våld ökar dessutom kraven på militära organisationer att ta ett större ansvar för att genomföra uppdrag med humanitära mål, något som tidigare legat på andra organisationer med mjukare framtoning som icke-statliga aktörer och FN-organ.

Tillsammans formar dessa krav och utmaningar ett stort tryck på att militära organisationer måste genomgå en förändring och bli del av en modern säkerhetslösning snarare än att vara en del av det säkerhetsmässiga problemet (Isaksson 2014). Detta leder fram till att bilden av vad den militära organisationen är till för förändras från att ha varit främst en ”krigsmakt” till att idag bära ett stort ansvar inom det humanitära området genom att skydda t.ex. kvinnor och utsatta civila.

1.1 Problemformulering

FN riktar inte bara i UNSCR 1325 utan även i flera efterföljande resolutioner tydliga krav på att de militära organisationerna måste uppnå intern *jämställdhet* samt intensifiera sina ansträngningar för att integrera ett externt *genderperspektiv* i förberedelser, genomförande

[1] I fortsättningen refereras säkerhetsresolutionen till med den erkända förkortningen UNSCR 1325.

och utvärdering av fredsfrämjande insatser (NATO 2014). Trots att alla nödvändiga politiska beslut och handlingsplaner redan finns framtagna och beslutade, syftande till att genomföra de nödvändiga förändringarna bland de aktörer som pekats ut som ansvariga för införande av UNSCR 1325 har FN sedan flera år tillbaka identifierat att införandet går långsamt och det är långt kvar till uppställda mål (UN DPKO 2010). I september 2014 initierade därför FN en global genomgång av införandet av UNSCR 1325, vilken kommer att presenteras inför säkerhetsrådet den 22 oktober 2015 (UNWOMEN 2014). Förutom FN har även flera andra organisationer och forskare uppmärksammats att genomförandet av UNSCR 1325 går långsamt men också att det kan inom militära organisationer vara relaterat till någon form av internt motstånd eller organisatorisk tröghet (Egnell, Hojjem och Berts 2012, Lackenbauer och Langlais 2013, Berggren 2002, Persson 2011).

Motstånd mot kvinnors inträde i militära organisationer sker inte längre öppet och tydligt vilket var fallet innan politiska beslut fattades om att låta kvinnor tjänstgöra inom försvaret. Motståndet manifesterar sig nu på andra sätt bl a genom användande av de av sociologen Berit Ås myntade härskarteknikerna förlöjliganden, osynliggörande, undanhållande av information (Ås 1979) samt avsaknad av intresse från ledningen, personal och budget samt genomförande av skyltfönsteraktiviteter (Berggren 2002). En naturlig fråga är då om inte dessa exempel snarare borde ses som symptom på underliggande, mer omfattande och komplexa orsaker än bara riktat mot det specifika genderområdet och jämställdhet samt dikotomin manligt respektive kvinnligt? Är det möjligen så att ett hot om förändringar där etablerade grupperingar riskerar att förlora makt, privilegier och status leder till att detta motstånd uppstår?

Inom de militära organisationerna representerar kön en strukturerad maktrelation genom att män historiskt ägt rätten till rollen som krigare. Utifrån samhällets normer och värderingar ska militärer vara män vars naturliga makt och inflytande därmed måste försvaras från att kvinnorna etablerar sig och avancerar inom de militära organisationerna (Cohn 2013). Det är inom militära organisationer en klar majoritet kvinnor som jobbar med jämställdhets- och genderområdet (Cohn 2013). Därmed finns en koppling till ”kvinnofrågor” och kvinnliga intressen vilka ofta regelmässigt ställs mot och underordnas manliga intressen och på så vis lagt grunden för konflikter i kring resurser, makt/inflytande, prestige, bestämmanderätt etc.

1.2 Syfte och frågeställningar

Många militära organisationer skiljer på arbetet med intern jämställdhet, primärt att rekrytera och behålla kvinnor samt att säkerställa att kvinnor kan avancera inom organisationen som ska vara fri från diskriminering och trakasserier på grund av kön och att tillämpa ett externt genderperspektiv vid utövandet av alla missioner och operationer inklusive övningar (NATO 2014). Uppsatsen belyser området jämställdhet och genderperspektiv inom militära organisationer.

Min hypotes är att det finns en social figuration inom militära organisationer där män är etablerade och kvinnor är utanför bara för att de är just kvinnor. En intern maktkamp likväl ett ömsesidigt beroende inom figurationen är en orsak till det motstånd som finns kring arbetet med gender och införandet av UNSCR 1325. Maktkampen är i detta fall huvudsakligen en könskamp eftersom UNSCR 1325 har kvinnor som målgrupp och domineras av kvinnor som jobbar med införandet.

Syftet är att granska och förstå hur könsmaktsordning och den sociala dynamiken mellan etablerade och utanförgrupper påverkar införandet av UNSCR 1325. Utifrån syftet har jag formulerat följande frågeställningar:

1) Hur påverkar rådande könsmaktsordning de som jobbar med gender och NATOs införande av UNSCR 1325?
2) Upplever de som arbetar med gender och NATOs införande av UNSCR 1325 ett utanförskap?

Mig veterligen har detta problemområde inte undersökts ur detta perspektiv tidigare, vilket innebär en möjlighet till nya kunskaper och insikter.

1.3 Avgränsningar

Jag har valt att avgränsa mig till två primärt sociologiska aspekter kring det observerade fenomenet; integration av kvinnor samt tillämpandet av ett genderperspektiv. Jag har valt att begränsa mig till att studera den grupp av personer som inom NATO jobbar direkt eller indirekt, heltid eller deltid med genderfrågor och införandet av UNSCR 1325. Kvinnors entré och etablering inom NATO är en viktig fråga för nationerna. Detta adresseras delvis inom ramen för UNSCR 1325. I denna studie fokuserar jag primärt på de personer som arbetar för eller inom sakområdet gender/UNSCR 1325 och inte huruvida

kvinnokollektivet i helhet upplever ett utanförskap eller påverkas av eventuellt rådande könsmaktsordning.

1.4 Uppsatsens disposition

Uppsatsen är indelad i tre delar. I kapitel 1 och 2 återfinns sammanfattning, inledning, definitioner samt redovisning av bakgrund och tidigare forskning. I kapitel 3 och 4 finner du en genomgång av den vetenskapliga metod jag använt samt en redovisning och diskussion kring uppsatsens teoretiska referensram där jag går igenom de grundläggande teoretiska begrepp som är basen för uppsatsen. I kapitel 5 och 6 presenteras min genomgång av empirin samt slutdiskussion och förslag till ytterligare forskning.

1.5 Språkbruk och definitioner

Engelska är arbetsspråket inom multinationella missioner och övningar, oavsett om verksamheten genomförs inom ramen för EU, NATO eller FN. Mycket av det svenska militära språkbruket har därför likriktats efter gällande engelska begrepp. Gender är numera ett vedertaget begrepp i officiella dokument från Regeringen och dess myndigheter och används tillsammans med genus och avser den sociala konstruktionen av kön (Regeringen 2009).

Integration av ett genderperspektiv innebär för NATO en särskild analys med syfte att förstå de unika förutsättningarna och behoven för män respektive kvinnor och hur NATOs aktiviteter har olika påverkan på respektive kön (NATO 2012).

2 Tidigare forskning

Jag har inte funnit några likartade sociologiska studier som genomförts inom mitt valda problemområde. Flera forskare har dock studerat området gender/genus med andra former av kopplingar till militära organisationer. Den tidigare forskning jag valt att belysa handlar om genus, könsmaktsordning, hegemonisk maskulinitet och UNSCR 1325 inom militära organisationer. Jag medveten om att detta inte utgör *en* forskningsfront, dock anser jag att den beskrivna tidigare forskningen på ett nödvändigt sätt belyser och stödjer min valda problemformulering.

Det utvecklings- och förändringsarbete som svenska Försvarsmakten (FM) har genomfört återfinns i en studie som beskriver hur förändringsarbetet och processen gått till samt vilka resultat som uppnåtts. Studien identifierar vissa nyckelfaktorer som bidragit till en, relativt

sett, positiv utveckling. (Egnell, Hojjem & Berts: 2014). Fokus för denna studie låg på förändringsprocesser och ledning av förändring (change management) och den håller sig i huvudsak på ett organisationsteoretiskt- och säkerhetspolitiskt plan. En av slutsatserna var att förändringsarbetet avseende införandet av UNSCR 1325 i FM skett bottom-up, och inte som ofta i förändringsprocesser top-down.

Totalförsvarets Forskningsinstitut (FOI) genomförde 2013 en studie och utvärdering av NATOs implementering av UNSCR 1325. Det man kom fram till var att framsteg gjorts men att mycket arbete återstår och rekommendationerna betonade att man måste säkerställa att ett genderperspektiv, baserat på principerna för UNSCR 1325, inkluderas i alla militära planer och orderverk. Därutöver måste NATO säkerställa att kompetens kring frågor som rör jämställdhet och UNSCR 1325 byggs upp genom utbildning och träning, att resurser tillsätts samt att all utbildnings-, tränings- och övningsverksamhet måste inkludera dessa perspektiv och principer (Lackenbauer och Langlais 2013).

Professorn och genusforskaren Annika Kronsell vid Lunds Universitet har tillsammans med sin kollega Erika Svedberg genomfört flera studier av militära organisationer, jämställdhet, UNSCR 1325 och genus. Slutsatsen de kommit fram till är att trots idogt jämställdhetsarbete sitter maskuliniteten i väggarna i Försvarsmakten eftersom såväl utrustning som träning utgår från en manlig kropp och att lära ut stridsberedskap är att lära ut manlighet (Kronsell och Svedberg, 2006, Kronsell och Svedberg, 2012 samt Kronsell 2012). Andra studier påvisar en statistisk korrelation mellan risken för konflikt och graden av jämställdhet, d.v.s. ju högre grad av jämställdhet baserat på kvinnornas sociala, ekonomiska och politiska status desto mindre risk för att nationen i fråga kommer att lösa sina utmaningar och problem med väpnad respons (Caprioli 2000).

Den största samlingen av publicerad sociologisk forskning med anknytning till införandet av de relaterade FN resolutionerna behandlar främst genus (oftast kvinnor) och krig. Historikern Jean Bethke Elshtain, en av forskningspionjärerna på kvinnor och krigföring framför allt med sitt historiska verk “Women and War” (Elshtain 1985). Elsthain menar att samhället länge betraktat männen som de ”rättfärdiga krigarna” och kvinnorna som vårdande eller moraliskt högre stående ”vackra själar” (Elsthain 1985). Genom männens historiska äganderätt av rollen som krigare så menar andra forskare att gender utgör en grund för maktrelationer inom militära organisationer. Männen inte bara ser sig som en etablerad grupp med makt och inflytande utan de äger hela fältet. Därför försvarar de sig

mot att kvinnorna ”de vackra själarna” etablerar sig på fältet och tar upp striden mot männens monopol på krigarrollen (Cohn 2013).

Andra amerikanska forskare bedriver liknande forskning inom domäner som historia, gender och internationella relationer. Joshua Goldstein, professor inom internationella relationer, publicerade boken ”War and Gender” som många refererar till som ett standardverk inom området (Goldstein 2001). Cynthia Enloe är professor inom internationell utveckling och forskar primärt inom feminism men har också undersökt maskulinitet inom väletablerade organisationer som FN och det amerikanska försvaret (Enloe 2002). Laura Sjoberg är ytterligare en inflytelserik amerikans forskare med en stor publicerad utgivning inom området gender och det militära systemet (Sjoberg 2010). Carol Cohn är forskningsledare för Consortium on Gender, Security and Human Rights vid University of Massachusetts och redaktör för boken “Women and War” där flera kända forskare belyste området (Cohn 2013). Hon har dessutom publicerat en särskilt intressant studie från 2008 om införandet av gender inom FN kallad ”*Mainstreaming gender in UN Security Policy: A path to political transformation*?”.

För att sammanfatta genomgången av tidigare och relaterad forskning så finns det en stor mängd publicerad forskning om militära organisationer varav flera belyser olika aspekter av jämställdhet och kvinnors inträde på denna maskulina arena. Flera har också på senare tid studerat införandet av UNSCR 1325 och belyst faktorer som borde leda till ett effektivare införande. Dock har ingen studerat specifikt huruvida framgång eller motstånd kring införandet av UNSCR 1325 kan kopplas till mera grundläggande sociologiska fenomen såsom makt och utanförskap. Istället fokuserar man oftast på det organisatoriska, tekniska, instrumentella eller ledningsmässiga där ett starkt fokus också lagts på konstruktion och efterlevnad av s.k. indikatorer som skall mäta och spegla implementationsarbetet. Eftersom FN och världssamfundet upplever att införandet av UNSCR 1325 går för långsamt funderar många ansvariga politiker och införare nu på varför man nu 15 år efter beslutet om resolutionen inte uppnått större framsteg. Mot denna bakgrund borde en analys ur en ny synvinkel vara av intresse och fylla en identifierad brist i dagens forskning och kunskapsmassa kring problemområdet.

3 Metod

3.1 Förförståelse

Sedan mitten av 80-talet har jag varit både yrkes- och reservofficer men är numera civilanställd inom den svenska Försvarsmakten (FM). Jag arbetar idag som genderrådgivare på NATOs militärstrategiska högkvarter i Belgien. Sedan 1998 har jag ägnat huvuddelen av mitt arbete åt jämställdhetsfrågor och införandet av UNSCR 1325, främst inom FM, men också som föreläsare, expert och rådgivare åt många andra försvarsmakter och myndigheter. Arbetet med denna uppsats har därför präglats av en personlig transformering från praktiker till akademiker. Valet av forskningsområde kommer utifrån ett genuint intresse, något som också Katarina Sjöberg lyfter fram som viktigt i boken ”Forskaren och fältet” (Sjöberg 2008). Området jag belyser är något jag länge funderat över eftersom jag i olika sammanhang har observerat och även hanterat situationer som verkade ha sitt ursprung i att min arbetsmiljö i grunden är starkt könsuppdelad. Därför ville jag undersöka vilka grundläggande problem som finns kring hur kvinnor och sakområden som anses som kvinnliga hanteras i en militär organisation. Möjligheten att skriva denna uppsats sammanfaller alltså väl med både mitt eget långvariga intresse för området men även behov av nya slutsatser och resultat som kan vara värdefulla ur ett professionellt perspektiv.

3.2 Metodansats

Arbetet med uppsatsen har färgats av att jag under lång tid burit med mig tankar och hypoteser kring varför mitt eget arbetsområde inte nått snabbare och tydligare resultat. Förslag och resultat från tidigare studier har heller inte riktigt erbjudit lösningar och svar som kunnat omsättas praktiskt. Det var först när jag kom i kontakt med sociologen Norbert Elias teorier kring sociala figurationer och utanförskap som en tydligare kanske mera fruktbar hypotes formades. Denna hypotes och teori fick utgöra grunden för min uppsats och det forskningsproblem som jag ville undersöka. Metodmässigt ansluter jag mig därmed till den hypotetisk-deduktiva forskningstraditionen eftersom jag utifrån min insikt baserat på en teori formulerade en hypotes som jag avsåg att testa empiriskt.

Ett deduktivt arbetssätt utgår från teorier och/eller en modell av verkligheten där forskaren genom hypoteser undersöker om empiriska konsekvenser som härleds ur teorin kan sägas stämma överens med verkligheten (Halvorsen 1992). Min hypotes postulerar att det finns

en social figuration inom militära organisationer där män utgör en etablerad grupp där kvinnor får stå utanför bara för att de är just kvinnor. På samma sätt som att de som arbetar med införandet av UNSCR 1325 står utanför kärnverksamheten jämfört med de etablerade och klassiska militära funktionerna som t.ex. underrättelsetjänst och operationsplanering.

För att kunna verifiera eller falsifiera min hypotes behöver jag beskriva och tolka de underliggande orsakerna till observerade fenomen och skeenden i syfte att förstå och inte bara konstatera faktuellt hur saker och ting förhåller sig. Detta leder mig till slutsatsen att jag bör använda mig av en kvalitativ forskningsmetod och intervjuer som verktyg (Ahrne och Svensson 2011). Mitt metodval stöds av andra forskare eftersom jag vill lyssna till personliga upplevelser och erfarenheter och ”gå på djupet” med ett fåtal individer snarare än att skapa generaliserbar kunskap (McCracken 1988). Alma Persson som undersökte genusrelationer i Försvarsmakten använder även hon semistrukturerade intervjuer med ett antal utvalda nyckelpersoner (Persson 2011) vilket stödjer mitt val av metod och verktyg som varande relevant för undersökningens syfte.

Inledningsvis har jag sökt och studerat relevant litteratur och forskning inom området inklusive en stor mängd publikationer, skrifter och papper från olika konferenser, organisationer och institut som jag samlat på mig under min karriär. Mitt arbete erbjuder även möjligheten att studera interna NATO-dokument såsom policys, handlingsplaner, implementeringsplaner och direktiv. Därefter genomförde jag en första kontakt med forskningsfältet genom ett antal helt ostrukturerade intervjuer med karaktären av vardagliga samtal där jag ville fördjupa min förståelse för problemområdet men framför allt att testa min teoribas och problemställningarna vilket rekommenderas för denna typ av arbetssätt (Halvorsen 1992:33). Jag fick då tillfälle att ompröva min tänkta teoribas och även förtydliga min hypotes och forskningsfrågorna.

Ett ytterligare tillfälle till ett kritiskt ifrågasättande och reflekterande kom när jag samlat in empiri och påbörjade analysen. Inledningsvis passade inte resultatet från de genomförda intervjuerna in i den initiala modell som jag hade formulerat utan jag behövde komplettera teoribasen innan empiri och teori började stämma överens (se nedan avsnitt 3.3).

Detta cirkulära arbetssätt med initialt val av teori och hypotesgenerering, besök ute på fältet, omprövningar, utveckling av teoribasen och sedan nya test mot verkligheten har varit en utmaning. Jag tvivlade på att jag gick framåt och jag hade en röd tråd i arbetet,

men i slutet av processen upplevde jag ny insikt och kunskap vilket jag hoppas kunna delge i uppsatsen.

3.3 Förhållandet mellan teori och empiri

Efter att ha genomfört ett första initialt besök ute på fältet insåg jag att jag inte endast skulle kunna jobba med Elias teorier utan att det krävdes en kompletterande teori för att sammanhanget skulle bli mer fullständigt och meningsfull, nämligen teori om könsmaktsordning och hegemonisk maskulinitet då miljön jag studerar präglas starkt av även dessa båda maktförhållanden. Utifrån detta byggde jag sedan den teoribas eller modell av verkligheten som jag ville använda för empirin. Min modell är alltså baserad på en kombination av Elias utanförskapsteori och könsmaktsordning. Den är inte skapad utifrån verkliga fakta eller data, utan snarare baserad på en egen förförståelse och en initierad intuition kring vilka faktorer och relationer som kan tänkas ha ett kausalt sambandsförhållande med det observerade fenomenet. Utifrån studier av tidigare forskning och min långa yrkeserfarenhet drar jag slutsatsen att min valda teoribas tar upp andra aspekter än existerande empiriska undersökningar och därför tjänar sitt syfte att sätta in min studie i ett större meningsskapande sammanhang d.v.s. de generella förhållanden kring framför allt den makt som råder mellan könen och den särskilda dynamik och beroenden som finns mellan människor som antingen frivilligt eller ofrivilligt hamnat i hierarkiska grupperingar. Modellen bör ses som ett gränssnitt eller brygga mellan den empiriska verklighetens fenomen och nödvändigheten av att skapa en förståelig och meningsfull ordning.

3.4 Val av fallstudie och intervjupersoner

Enligt Sven-Åke Lindgren skiljer sig fallstudier åt beroende på vilket syfte och funktion de har inom sociologisk forskning. Utifrån de typer av fallstudier som Lindgren beskriver ser jag att min studie bäst kan kategoriseras som en byggstensstudie d.v.s. en studie som syftar till att identifiera mönster och ge svar på frågor som stegvis exponerar mera sammansatta teoretiska mönster (Lindgren 2008).

Jag använder NATO som typfall av en militär organisation eftersom de är ansedd som ledande av många externa bedömare avseende införandet av UNSCR 1325 (Egnell, Hojjem och Berts 2012 samt Lackenbauer och Langlais 2013). Utöver detta vill jag utnyttja fördelen att själv arbeta inom organisation och ha en exklusiv tillgång till personer som

normalt sätt inte finns tillgängliga för forskare, beroende på brist på tid eller förtroende. Externa forskare möter annars lätt misstänksamhet mot de som kommer utifrån och råkar dessutom ofta ut för formella (säkerhetsmässiga) svårigheter att komma in i miljön (Wadel 2011).

Mitt urval av intervjupersoner sker utifrån en grupp av de som tidigare har eller numera arbetar med att införa UNSCR 1325. Jag inkluderar även befattningshavare som inte har detta som primär uppgift men som i sin roll antingen stödjer implementeringen av UNSCR 1325 och/eller samarbetar med de som innehar de relaterade positionerna. Jag eftersträvar en balans bland de intervjuade avseende kön och det slutliga urvalet är sex kvinnor och fem män. Jag säkerställer också att de intervjuade representerade olika nationer och slutligt resultatet är att de elva intervjuade kommer från åtta olika länder. Tre länder representeras av två intervjupersoner. Ett kriterium jag satte upp var att samtliga intervjuade skulle ha genomfört minst en internationell insats. Samtliga intervjuade utom en är officerare eftersom inom NATO är civilanställda i minoritet.

Mitt urval präglas av att mina intervjupersoner ingår i en egen gruppering inom NATO som definieras genom att de alla antingen arbetar direkt eller indirekt med ”genderfrågor”. Indirekt kan betyda att man stödjer genom sin chefsroll eller plats i den interna hierarkin. Gruppen är liten jämfört med andra befattningsgrupper och specialområden inom organisationen och dessutom relativt nyetablerad, ifrågasatt och dominerad av kvinnor. Då min hypotes var att det råder ett utanförskap för medlemmar i denna grupp – främst baserat på att de just var kvinnor eller att området präglades av ”kvinnofrågor” – var det naturligt att söka svar och kunskap genom att intervjua medlemmar inom denna utsatta gruppering.

En möjlig svaghet med detta urval är att jag väljer intervjupersoner som primärt representerar ena maktsidan i min hypotetiska modell. Risken med urvalet är också att intervjupersoner, förutom att bekräfta min hypotes, också indirekt bekräftas i sin egen upplevda utsatthet genom det fokus som jag lägger på fenomenet genom undersökningen, men också genom de frågor som ställs. För att balansera denna risk kunde jag ha valt att även intervjua flera personer som befinner sig i den etablerade grupperingen. Då hade jag kunnat belysa frågeställningarna från ett annat perspektiv och balanserat uttalanden kring de fenomen eller exempel som lyftes fram utifrån ”gendergruppen”.

Några av intervjupersonerna tillhör gruppen av inflytelserika personer med stor informell eller formell makt inom NATO beroende på deras chefspositioner, eller genom att de representerar viktiga stabsbefattningar med formell beslutanderätt. Dessa valdes ut med särskild omsorg då jag också upplevde att det var viktigt att de faktiskt kommit i kontakt med NATOs införande av UNSCR1325 och även då oftast samarbetat med de olika sakföreträdarna som utgjorde huvuddelen av mina intervjupersoner. Skälen till att jag valde bort chefer och mera etablerade befattningshavare var för det första tidsaspekten och svårigheten att utöka gruppen av intervjuade inom de givna ramarna. För det andra var att resolutionen är ganska specifik i sin inriktning och rör områden som många officerare aldrig någonsin har funderat kring eller behövt befatta sig med under sin karriär. Min bedömning var att det funnit en risk att ett utökande av intervjupersoner på detta sätt skulle ta avsevärt längre tid pga. en begränsad förförståelse.

Min slutsats kring urvalet är att det är representativt och relevant med hänsyn tagen till vald hypotes och de frågeställningar som jag avsåg besvara med intervjuerna. Hade jag haft mer tid att intervjua flera personer ur den mera etablerade grupperingen och kanske även några ytterligare som inte direkt tillhörde ”genderfunktionen” så skulle resultatet blivit annorlunda, men det är oklart på vilket sätt. En sådan ansats skulle sannolikt förtydligat och breddat vissa aspekter av fenomenet.

3.5 Genomförandet av intervjuerna

Sammanlagt genomfördes elva intervjuer om vardera cirka en timme. Intervjupersonerna fick själva avgöra var intervjun skulle äga rum. Fyra intervjuer genomfördes på den intervjuades eget kontor, fem intervjuer genomfördes i ett bokat konferensrum, en intervju skedde på mitt kontor, en intervju på restaurang och en intervju genomfördes i en bil.

Intervjuerna var semistrukturerade med en låg grad av struktur och standardisering. Graden av standardisering i en intervju avgör hur mycket ansvar som lämnas till intervjuaren när det gäller frågornas utformning och inbördes ordning. Jag klassar min standardiseringsgrad som låg eftersom huvuddelen av frågorna formulerades under intervjuns gång. Struktureringsgraden är hur fritt det är för intervjupersonen att tolka frågorna utifrån sin egen inställning eller tidigare erfarenheter (Patel och Davidson 2011). Jag utgick från en intervjuguide (appendix 1) men beroende på hur samtalet gick och intervjupersonens egen erfarenhet så tog intervjuerna olika riktningar.

Eftersom jag är primärt intresserad av att nå kunskap som organisationen inte redan dokumenterat eller förmedlar på annat sätt så försökte jag genom mitt frågeställande och uppföljningar att uppmuntra mina intervjupersoner att berätta om verkliga händelser eller skeenden som de själva upplevt för att få fram ny förståelse och nya infallsvinklar avseende de utmaningar som beskrivs i min frågeställning. Tanken var att ha en stomme av relativt neutrala frågor som inte skulle styra eller färga informanten på samma sätt som om jag direkt frågat om de känsliga eller mera laddade områden rörande makt och utanförskap.

Arbetsspråket inom NATO är engelska och därmed det språk som jag använde i de flesta av mina intervjuer. Jag bedömer inte att användandet av engelska påverkade utfallet då detta är vår normala arbetsmiljö. För att inte förvanska budskapet från mina informanter, där flera dessutom inte har engelska som modersmål, har jag valt att inkludera citat och utryck på engelska istället för att genomföra en ytterligare översättning till svenska. För de två svenska intervjupersonerna genomfördes intervjuerna på svenska och därmed är dessa citat på svenska.

3.6 Bearbetning och analys av materialet

Intervjuerna genomfördes med stöd av anteckningar då inspelningsutrustning inte är tillåten inom NATOs arbetsplatser. Utifrån de renskrivna intervjuanteckningarna, som kodifierades och avhemligades påbörjade jag sedan bearbetningen som främst gick ut på att klassificera och gruppera olika intervjusvar under teman som jag hämtade från min valda teoribas. Jag valde sedan de uttalanden eller svar som bäst överensstämmer med temat och den diskussion som jag avsåg kunna föra under analysen.

Analysmässigt jobbade jag med en kombination av klustring och kategorisering. Inledningsvis styckade jag upp texterna i mindre block som kunde sägas representera en utsaga, ett tema eller något som kunde beskrivas med en passande etikett. Därefter sorterades dessa textblock i kategorier centrerade kring de mest tongivande aspekterna valda utifrån teoribasen t.ex. ”utanförskap”, ”syn på manligt och kvinnligt”. Slutligen valde jag att fokusera min analys och resultatdiskussion kring de kategorier där jag hade sorterat in flest utsagor och citat, då dessa mest tydligt påvisade kopplingen mellan empirin och teorin.

3.7 Etiska och säkerhetsmässiga överväganden

En etisk farhåga jag identifierat avseende mitt val av metod och tillvägagångssätt är att jag har en tydlig egen förförståelse av organisationen och de frågor jag studerar. Detta påverkar sannolikt mina frågor, tolkningar och analys. Samtidigt har jag god tillgång till exklusiva resultat från vår egen uppdragsforskning inklusive tillgång till interna dokument som belyser och analysera våra införandeprocesser och deras resultat. Detta har varit till stor hjälp när jag formulerade mitt problem samt under intervjuerna då jag kunde snabbt reflektera och koppla ihop svar med andra företeelser som jag känner till.

Ett problem jag inte förutsätt var att jag delgavs[2] information som var sekretessbelagd. Detta har föranlett att jag i samband med genomgång av intervjuanteckningar var tvungen att gallra bort vissa stycken som inte kan användas i min uppsats eller att jag i något fall tog bort specifika detaljer som var känsliga med behöll kärnan av det som personen sagt dvs det som är relevant för min studie utan att det bryter mot sekretessen.

Intervjupersonerna är ett urval ur en liten grupp som möter/mött på mycket motstånd. Min bedömning att de är både mer granskad och utsatta än andra befattningar, därför har jag iakttagit försiktighet och lagt tid på att hantera deras personliga sekretess. Jag lovade mina intervjupersoner anonymitet och att deras svar inte kunde peka ut dem, vilket annars upplevdes som riskfyllt och illojalt och därmed skulle hindrat dem från att ”prata fritt”.

3.8 Kritik mot metoden och den valda teoribasen

Det är ofrånkomligt att jag som själv arbetat inom området utifrån olika roller i drygt femton år också haft många egna observationer av hur organisationer hanterar, eller inte hanterar, det aktuella problemområdet. Jag har naturligtvis mina egna förkunskaper och förutfattade meningar om sakernas förhållande, vilket tjänade syftet att leda in mig mot passande teorier och därefter fruktbar hypotesgenerering. Jag har även försökt distansera mig för att nå en objektiv forskarroll och undvika att styra intervjuer men framför allt låta empirin styra analysen utan att leta efter bekräftande mönster eller fördomar från min egen erfarenhet . Risken finns annars jag skulle bli för personligt engagerade och ”go native” för att förvandla studien till mitt eget försvarstal eller bara söka bekräfta det jag tror mig veta

[2] Detta var inget problem i intervjusituationen, då både den intervjuade och den intervjuande innehade den nödvändiga säkerhetsklassningen, men denna information kan inte delges i analys och slutresultat.

vilket är en risk som andra forskare belyser när den som undersöker något själv befinner sig alltför nära miljön (Sjöberg 2008).

Vad jag inte förutsett var den totala öppenheten kring svårigheter och utmaningar jag mötte från majoriteten av de jag intervjuade. Min avsikt var att uppträda neutralt och objektivt men möjligen bidrog min närhet till de intervjuade i termer av gemensamma erfarenheter till utfallet. Det finns dock fortfarande en risk att jag genom egen frustration eller förutfattade meningar antingen medvetet eller omedvetet bekräftat eller styrt intervjuerna då deras svar ofta väl överensstämt med hur jag själv känner inför problemområdet.

Jag vill också reflektera över att jag primärt valt personer som ingår i utanförgruppen även om den är mitt huvudsakliga fokus för undersökningen. Det finns en risk att jag bara fått höra ”en sida av historien” eftersom de i sin utsatthet är långt ifrån helt objektiva rörande frågor om makt och utanförskap. Om jag intervjuat personer som identifierats som verkligt etablerade och dessutom med innehav av makt och status hade säkert deras svar och syn på fenomenen varit annorlunda.

Katarina Jacobsson tar upp ett intressant förslag när hon diskuterar kring problemen att mäta och definiera vad som är kvalitet inom en sociologisk kvalitativ studie, liknande den jag genomför. Hon beskriver möjligheten till ”metodtriangulering” eller användandet av en ”multi-metod”, att genom en kombination av observationer och intervjuer få grepp om ”gör deltagare vad de säger att de gör” (Jacobsson 2008). Jag tror att om jag hade haft mer tid och bättre kunskap om metodområdet så hade en kombinerad undersökning säkert kunnat ge värdefulla vinklingar och insyn som jag nu inte fått tillgång till.

3.9 Validitet och reliabilitet

Min undersökning är kvalitativ vilket innebär att det blir något svårare att uttala sig om validitet som rör relevansen av data och/eller förmågan att mäta det man avser att mäta och reliabiliteten som rör tillförlitligheten hos den genomförda undersökningen.

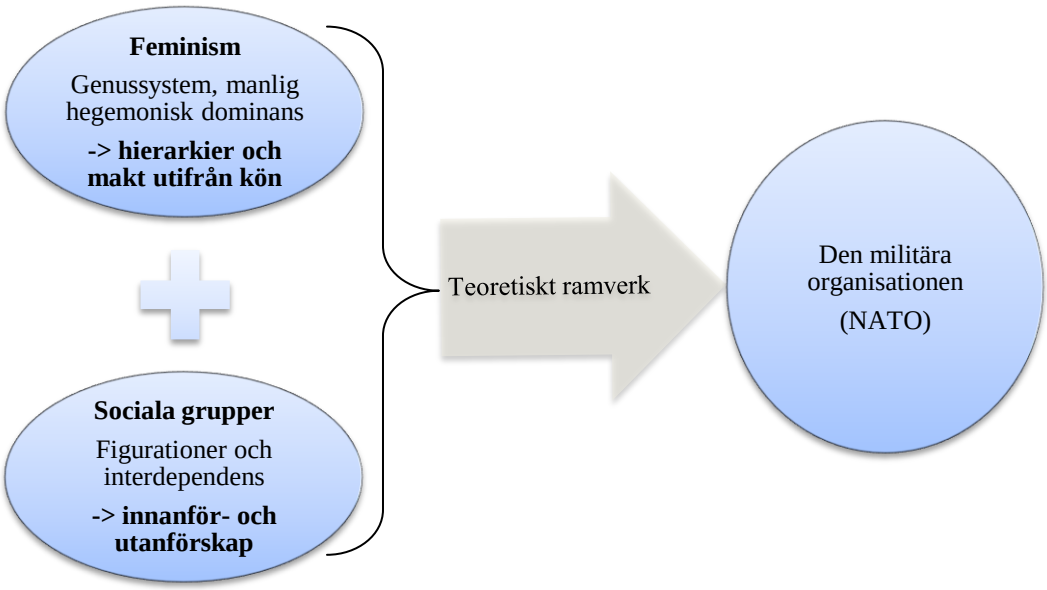
Jag har försökt adressera validiteten genom att vara tydlig med min metodik och hur jag genomfört undersökning och analys av empirin. Genom att försöka vara transparent med min undersöknings styrka och svagheter liksom min egen position och förförståelse hoppas jag kunna lämna en så korrekt bild som möjligt där läsaren kan bilda sin egen uppfattning om validiteten. Tillförlitlighet är svårt att bedöma i en kvalitativ studie så även här jag har

försökt sträva efter en tydlighet i min metodbeskrivning, delge min intervjuguide och förklara vilka personer som jag valt ut och utifrån vilka kriterier. Det finns en risk att jag med mitt mätinstrument d.v.s. mina intervjuer och min frågekonstruktion inte helt lyckats fånga den empiri som bäst speglar organisationens verklighet, något som alltid kan diskuteras i sociologiska undersökningar som baserar sig på kvalitativa metoder.

4 Teori

I detta avsnitt går jag igenom de teorier och begrepp som utgör basen för arbetet och varifrån jag sedan analyserar och diskuterar resultat av min undersökning. Mitt teoretiska avstamp sker utifrån två sociologiska inriktningar, feminism och dynamiken inom figurationen av grupper som är etablerade och de som står i ett utanförskap. Jag har valt att se den sociala arena där mina studieobjekt befinner sig d.v.s. den militära organisationen NATO som ett fält, där det råder särskilda regler och hierarkier på det sätt som den franska sociologen och kulturantropologen Pierre Bourdieu beskriver i sin fältteori. Bourdieu beskriver fält som ett nätverk eller en konfiguration av relationer mellan positioner som definieras genom sin existens och förmåga att påverka varandra och institutionerna genom strukturen och fördelning av den makt (kapital) som värderas högst inom fältet och i relation till andra fält/positioner (Bourdieu 2010).

Bilden nedan visar schematiskt hur jag genomfört mitt val av teoretiskt ramverk.



Figur 1: Författarens egen schematiska bild över de sociologiska teoriområden som används för att förstå det studerade fenomenet inom fältet "den militära organisationen NATO".

Inledningsvis hade jag en helt annan syn på dynamiken inom fältet och vad som kunde vara bakomliggande sociala teorier, där jag bla funderade kring byråkrati, rationalitet och förändringsprocesser. Vid tidiga kontakt med fältet visade det sig att mina informanter ofta pratade i termer om ”vi” och ”dem” samt känslan av att inte få vara med i verksamheten, kort sagt de beskrev snarare utanförskap än byråkrati. Jag såg därför kopplingen till *figurationsteorin* från den tyske sociologen Norbert Elias som ett tänkbart bidrag till att förklara varför män och kvinnor inte integreras inom militära organisationer. Utifrån egen erfarenhet och med en nya intryck hämtade från fältet med ”figurationsteoretiska glasögon” insåg jag att utanförskapet som Elias beskriver inte endast kan förklara varför kvinnor eller sakfrågor som rör kvinnor inte tagit sig längre in och integrerats inom den militära organisationen. Det finns nämligen andra grupper och sakområden som lyckats genomföra detta med bravur. Ett exempel här är specialförbandsverksamhet som från att ha fört en utanförtillvaro, ungefär samtidigt som kvinnor fick tillträde till de militära organisationerna påbörjade en tillväxt och positionering som idag har lett dem till de allra mest inflytelserika positionerna inom fältet.

För att kunna förstå det som mina intervjupersoner menar är ett definierade kännetecken för fältet NATO vilket är synen på män och kvinnor, vilket understöds i specialförbandsexemplet ovan där kvinnor inte har tillträde, har jag tagit med den svenska historikern Yvonne Hirdmans arbete kring *genussystemet*, den australiske sociologen Raewyn Connells maskulinitetsteorier om *hegemoniska maskulinitet* samt Pierre Bourdieus *manliga dominansteori*. Urvalet av teorier har skett utifrån det empiriska materialet samt det faktum att flera andra forskare använt sig av feministiska och maskulina teorier för att förklara gender inom militära organisationer (Goldstein 2001 samt Smith 2007). Kompatibiliteten mellan Elias och Bourdieus teorier har tidigare prövats för att analysera idrotts- och musikvärlden där de bedömdes som att vara en fruktbar kombination (Paulle, van Heerikhuizen och Emirbayer 2012).

4.1 Könsmaktsteori

Nedan kommer jag att diskutera de teorier som jag använder mig av i arbetet, syftande till att belysa genussystemet, också kallat könsmaktsordningen.

Hirdman förklarar kvinnors sociala underordning genom ett genussystem, en ordning utifrån två grundläggande logiker; separation av könen och etablerandet av manligheten

som norm (Hirdman 1988). Bourdieu studerade också patriarkala strukturer och observerade att en manlig dominans nära nog har status av naturlag. Detta tar sig uttryck i de av Berit Ås så uppmärksammade härskarteknikerna (Ås 1979), eller ett symboliskt ”mjukt” våld (Bourdieu 2001). Connell är känd för att ha myntat begreppet hegemonisk maskulinitet. Hegemoni betyder här det förhållande inom en social kontext som militära organisationer vilket gör att en grupp hävdar och kvarstår i en dominerande position (Connell 1995). Manligheten innebär att egenskaper och beteenden, speciellt den hegemoniska manligheten, bildar normen som definierar vad som är naturligt och positivt.

Bourdieus bidrag till den feministiska debatten i boken *Masculine Domination* handlar om mäns överordnade position vis avi kvinnor och samhällets syn på vad som upplevs som kvinnligt respektive manligt i boken *Distinction* (Bourdieu 2001 och Bourdieu 2010). Han beskriver t.ex. agrara samhällen som arenor kännetecknade av starka maskulina värderingar. Genom tekniska, materiella och medicinska framsteg förändrades kvinnors villkor i samhället. Tillsammans med tillgång till utbildning gavs kvinnor senare allt större möjligheter att komma in på arbetsmarknaden (Bourdieu 2001). Den militära arbetsmarknaden har sedan länge varit öppen för och aktivt försökt rekrytera till sig kvinnor. Dock går kvinnors integrering i militära organisationer sakta och fokus ligger främst på interna jämställdhetsfrågor som rekrytering och att behålla samt befordra kvinnor, inklusive den omdebatterade frågan om eventuella kvoter och positiv särbehandling (*affirmative action*). Det rör även sexuellt utnyttjande och övergrepp inklusive och sexuella trakasserier, diskriminering på grund av kön och intern hantering av dessa anmälningar samt jämställda löner och att skapa möjlighet för balans mellan arbete och privatliv (Egnell, Hojjem och Berts 2014).

Connell, hävdar att maskulinitet innebär en hegemoni. En hegemonisk position är statusfylld och omgärdas av vissa värderingar (Connell 1995). Inom försvaret är det primärt stridande befattningar och gärna i specialförband som har högst status. I vissa länder är alla befattningar, inklusive de stridande befattningarna, öppna för kvinnor medan i andra länder, som USA and Storbritannien är detta ännu inte fallet (Kovac 2015).

Hirdman var den som tidigt såg en tydlig ordning mellan könen, ett genussystem vilket hon menare även skänker förutsättningen för många andra ordningar i form av sociala, ekonomiska och politiska (Hirdman 1988). Den sociala konstruktionen och dikotomin mellan manligt och kvinnligt skapas redan tidigt i våra liv, baserat på historiska,

traditionsbundna och kulturella förväntningar på kvinnor och män, pojkar och flickor. Bourdieu ser här att de stora institutionerna präglar oss, speciellt skolan, staten och kyrkan. Han betonar att dessa institutioner numera har samma roll i samhället som invigningsriter i äldre traditionella system dvs de syftar till att göra pojkar till män och flickor till kvinnor (Bourdieu 1999). Pojkar socialiseras till framträdande i det offentliga rummet, där produktion, inflytande och makt återfinns. Flickor å andra sidan socialiseras till att ta ansvar för omvårdnad och reproduktionen, i huvudsak inom hemmets fyra väggar dvs i det privata rummet. Militära organisationer tillhör konserverande institutionerna som skapar och återskapar en syn på kvinnor som underordnade (Bourdieu 2010).

Idag är det drygt tio procent kvinnor inom NATO, vilket inte bidragit till att det rådande genussystemet förändrats eftersom kvinnorna ofta är placerade i stöddelarna som logistik-, administrations- och sjukvårdsfunktionerna (NATO 2011). Detta är exempel på de roller som samhället förväntar sig av kvinnorna samtidigt som det är delar av NATO som vanligtvis inte har vare sig status eller makt.

Bourdieu lyfter fram och diskuterar kring en central frågeställning som innebär - hur kan man förstå att maktbalansen mellan könen som är så skev och dessutom verkar vara något som varje generation återskapar? Är det rimligt att biologin bestämmer hur livet skall se ut, där könet avgör om du till en överordnad eller underordnad grupp (Bourdieu 2001). Bourdieu ser att den *manliga dominansen* existerar genom något som kan benämner *symboliskt våld.* Att det är symboliskt innebär att det inte är fysiskt vilket annars ofta förekommer i debatten kring manlig dominans, speciellt våld inom parrelationer. Istället innebär det att våldet oftast sker genom tilltal och olika former av kommunikation. Målsättning är dock samma som vid reellt våld dvs visa på missnöje eller skapa obehagskänslor hos offret (Bourdieu 2001).

Hirdman frågar sig, liksom Bourdieu, ”hur” man förklarar att patriarkatet återfinns över tiden och i olika miljöer utan att se det som ett axiom (Bourdieu 1998 och Hirdman 1988). En förklaring till detta är att vi ofta tänker och förklarar världen i dikotomier. Frågan ”varför” är dock mycket svårare att besvara. Enligt Hirdman råder det en praktisk och existentiell uppspaltning mellan könen där komplexa samhällen eller organisationer genererar subtilare och mer komplexa uttryck och konsekvenser av denna segregering. Det är genom att hålla isär könen som den manliga normen legitimeras och kvinnorna underordnas (Hirdman 1988).

Inom gruppen män finns det flera rangordningar förutom de topprankade hegemoniska männen. Det finns män som är delaktiga och stödjer den maskulina normen och indirekt ställer sig bakom den maktfördelning som män har fått i samhället (Connell1995). Homosexuella män tex är positionerade i en underordnad grupp, men det finns även andra män som inte fullt utan erkänns av de övriga överordande grupperna. Vill man förtydliga som position i den manliga hierarkin så används därför ofta ett grovt språkbruk eller tilltal med kvinnliga egenskaperna eller homosexuella attribut (Connell 1995).

4.2 Figurationsteori

Både Hirdman och Bourdieu betoning av dikotomin manligt och kvinnligt innebär att jag ser en koppling till Norbert Elias teorier kring figurationen ”etablerade och utanför”.

Vi människor har ett ömsesidigt beroende av andra människor, där vi strävar efter att få ingå i olika sociala nätverk och strukturer (Elias 1984). Allt eftersom tiden går bildas band och koppling mellan människor, grupper och samhällen så kallade beroendekedjor. För att bättre kunna beskriva de komplexa förhållanden som finns i dessa sammanlänkade beroendekedjor tar Elias upp ett annat viktigt begrepp - figurationer (Elias 1984). En figuration är ett nätverk med beroendekedjor som samverkar och har skiftande och asymmetriska maktbalanser. Figurationsmodellen gäller för relationer mellan olika sociala grupper och sociala klasser men fungerar också på en högre abstraktionsnivå som mellan stater och organisationer. Elias utvecklade sin figurationsmodell efter en studie av samhället Winston Parva i England, men har enligt honom också tillämpbarhet t ex inom hovet eller militära organisationer (Elias 1994).

Elias visar på hur maktförhållanden mellan grupper framträder och upprätthålls. Han såg hur den dominerande gruppen utövade sin makt genom att stigmatisera och stänga ute den nyinflyttade och därmed underordnade gruppen från socialt umgänge. Den etablerade gruppen stämplade den underordnade gruppens medlemmar tillföljd av att de tillhörde just den gruppen och inte utifrån individuella faktorer (Elias & Scotson 1994).

Elias lyfter här fram en betydelsefull upptäckt - det finns inga ”naturliga” eller kulturella skillnader mellan grupperna som kan förklara deras uppfattningar om varandra (Elias & Scotson 1994). Skillnaderna beror istället på att grupperna har olika grad av social sammanhållning som skapats över tid. Den etablerade gruppen hade helt enkelt en bättre förmåga att hålla ihop gruppen och därmed fick de och kunde behålla en större makt.

Elias menar att figuration ”etablerade och utanför” uppstår mellan de två grupperna baserat på deras ömsesidiga beroende där relationen mellan etablerade och outsiders är en förutsättning för varandra, även om relationen är dysfunktionell och ger en grupp lägre värde och makt. Genom denna maktskillnad uppstår även stigmatisering, som innebär att en individ nedvärderas för att den tillhör en underlägsen grupp. Alla medlemmar i en underordnad grupp förmodas alltid att vara av samma skrot och korn. Genom skvaller och smutskastning hjälper man till att upprätthålla den dominerande överlägsenheten över den socialt underlägsna gruppen (Elias & Scotson 1994).

De som har makt ser ofta sig själva som bättre än de andra och tillskriver ofta dessa andra en uppsättning negativa egenskaper. Oftast tillskrivs hela outsidergruppen de sämsta egenskaperna som normalt sätt endast en klar minoritet inom gruppen uppvisar. Däremot, när de talar om sig själva så utgår de från de bästa i sin grupp. Man tillskriver hela gruppen en gruppkarisma som alla i gruppen får ta del av (Elias & Scotson 1994). Detta maktförhållande mellan grupperna gör det möjligt för den etablerade gruppen att bevisa sin värdering av outsidergruppen. Att tillskriva en grupp vissa egenskaper påverkar gruppen att själva uppfatta sig som sådan. En av Elias viktigaste poänger är att de symtom som en överordnad grupp ser hos den underordnade gruppen är nog egentligen beteenden som skapas eller förstärks genom utanförskapet som sådant (Elias & Scotson 1994).

Att delta i den etablerade gruppen har även sitt pris, man skall nämligen underkasta sig gruppens normer. Man ska exempelvis inte umgås med människor ifrån den lägre gruppen då man kan utsättas för ”kontaktsmitta” då denna grupp anses ha en lägre moralisk status, vilka de själva kan uppleva som en ”gruppskam” vilket är den negativt laddade gruppkarisman. Om en individ från den etablerade gruppen bryter mot gruppens normer och umgås med någon från den underordnade gruppen riskerar personen att sänka sin egen status och därmed förlora sin respekt (Elias & Scotson 1994).

5 Analys

I denna del kopplar jag resultatet av mina intervjuer till min teoribas för att analysera och diskutera kring förekomst av könsmaktsordning respektive utanförskap avseende NATOs införande av UNSCR 1325. För att besvara syftet med uppsatsen kommer jag att belysa dessa två områden separat.

5.1 Könsmaktsordning och synen på manligt respektive kvinnligt

Syftet med symboliskt våld, enligt Bourdieu, är att skapa och underhålla hierarkier.

One guy told me that he remembered being so chocked when he learned I was married and had kids since he had been convinced that a person like me could not have a family /…/ I almost start to cry telling you now again - that was so offensive.

Intervjuperson D ovan upplever en ifrågasättande kommentar från en manlig kollega rörande hennes roll utanför jobbet, så kränkande att hon nästa börjar gråta. Bourdieu menar att trots att kvinnors villkor förändrats jämfört med förr i tiden så kvarstår deras relativa positioner i förhållande till männen. På arbetsplatser får kvinnor fortfarande liknande uppgifter som de har inom familjen, nämligen ansvaret att omvandla ekonomiskt kapital till symboliskt kapital (Bourdieu 2010). Det är vanligtvis kvinnans uppgift att upprätthålla sociala kontakter och samordna aktiviteter, kort sagt vara ”familjens projektledare” eller som en annan av mina intervjupersoner utrycker sig, *om jag gör ett jättebra jobb, karriär inklusive utlandstjänst så tycker omgivningen att jag inte är en tillräckligt bra fru eller mamma*. Följaktligen bestraffas kvinnan om de inte uppfyller denna traditionella roll, enligt person G genom ett öppet ifrågasättande om de verkligen klarar av att verka både professionellt och i familjesfären eller som intervjuperson G också utrycker sig kring möjligheten att kombinera de två sfärerna, *om jag fokuserar på min hustru- och mammaroll så får jag svårigheter att lyckas i min karriär.*

Förklaring till synen på vad en kvinna inom NATO förväntas prioritera i livet, ligger kanske i en ordning där det biologiska könet är den främsta orsaken till utformningen av våra liv (Bourdieu 2001) vilket väl accentueras av vad en av mina kvinnliga intervjupersoner säger.

I am being addressed with comments related to my child, that I should spend more time with /…/and not work so hard /…/ that deployments are not for mothers but fathers. Intervju med F.

Bilden av kvinnor som ett svagare och vårdande kön, känslodrivna och med svag fysik ställs i den militära miljön mot synen på män som det starka och omhändertagande könet (och en garant för skyddet av kvinnan) eller som intervjuperson E säger - *män i vår värld*

är de fysiskt starka, rationella och logiska, sätt inte framför de tre värdeorden och du får vips fram definitionen av en kvinna.

Attribut som tillskrivs de biologiska könsgrupperna män respektive kvinnor är ofta både godtyckliga och dikotomiska, d.v.s. vad en ”man är” är samtidigt vad en kvinna ”inte är” och vise versa. Denna dikotomi ser jag som både en orsak och en effekt av Hirdmans genussystem vilket också är den bärande principerna för att det upprätthålls precis som intervjuperson C säger:

/…/ that is how it is and has always been /…/ being an officer or a soldier requires specific conditions and skills that men have more often than women, that is just how it is and we cannot change that fact.

Stereotypa föreställningar och etiketter motverkar arbetet för att uppnå jämställdhet. Det innebär att saker som kan tyckas vara marginella och något att skratta bort får stora konsekvenser för kvinnors integrering, rekrytering och trivsel inom NATO eller som A säger *all those ridiculing jokes about women makes me want to give up some days.*

Det sker för närvarande en översyn i flera länder som inte ännu har samtliga militära befattningar öppna för kvinnor. Motståndet är starkt från många håll inte minst om man följer diskussionen på sociala media (MacAskill 2014). I några av mina intervjuer säger kvinnorna att deras plats är redan vikt för dem, de får inte konkurrera på lika villkor och därmed riskera att peta ner männen från sin maskulina hegemoniska roll av tuffa krigare. Elsthain använder ”vackra själar” som passande beskrivning på den roll som kvinnorna tilldelas av männen inom NATO och ”vackra själar” ska ju beskyddas - inte vara konkurrenter om uppmärksamheten.

Organisationen verkar dock inte, som G säger, minska kraven för kvinnorna vilket skulle kunna tänkas om det nu fanns ett genuint intresse för deras familjer eller välbefinnande.

/…/ 2015 så är att vara kvinnlig officer fortfarande omgärdat av hinder och motstånd, man måste bevisa sig hela tiden, under utbildning och karriär, genomföra utlandstjänst med bravur samtidigt som man oftast fortfarande har huvudansvar för familj och barn.

Snarare måste de konstant bevisa sig som extra duktiga på både sin professionella såväl som privata arena, annars blir de ifrågasätta i bägge rollerna.

Teorierna om manlig dominans och symboliskt våld säger att den dominerande gruppen ges rätten att ge eller ta värde från individer eller grupper, vilket jag också finner i min empiri. Ett exempel på upprätthållande av könsmaktsordningen genom utövande av symboliskt våld är härskartekniken dubbel bestraffning där vad du än gör och hur du än gör det, så uppfattas det som fel (Ås 1979).

What I find most disturbing is that even if I face resistance and constant questioning many of them are very quick telling me what and how I should do it instead to be more effective. Intervju med D.

Det är som D säger ovan svårt och besvärligt att företräda sakområdet jämställdhet internt. De som skapar svårigheterna har dessutom svar och synpunkter på hur arbetet borde genomföras istället. Detta representerar en marginalisering av den kunskap och den position yrkespersonerna har, om de med ingen utbildning eller professionell erfarenhet anser sig bäst veta hur arbetet ska gå till.

NATOs genderrådgivare har fokus på att införa och upprätthålla ett genderperspektiv. Liksom att jämställdhet inom NATO möter på motstånd så bekräftar intervjuperson *A* att även genderrådgivarna gör det, *as a gender advisor I heard and met everything in terms of resistance.* Detta gäller såväl män som kvinnor. Män som jobbar med genderfrågor inom NATO blir kopplade till kvinnofrågor och ”besmittas av kvinnlighet”. Intervjuperson B beskriver det som att de hamnar i den av Connell beskrivna underordade manliga gruppen – värda att förlöjligas, vilket är en känd härskarteknik (Ås 1979) och en form av symboliskt våld, eftersom de inte passar in den hegemoniska maskuliniteten.

I am a gender focal point, I am a man and I believe in this /…/ and we have progress for sure…but still there are jokes made several times every day.

J är en man som jobbar indirekt med genderfrågor inom NATO, han snart ska gå i pension *I would like a similar job in the UN /…/ but I am not a woman.* Han menar att som man i en kvinnodominerad kontext hamnar han i en outsiderposition där det blir svårt att ta sig in på fältet. Detta avspeglar den situation där outsiders som förflyttar sig mot den mer etablerade positionen stänger igen dörren bakom sig (Elias och Scotson 1994).

5.2 Kvinnor och mäns innanför- respektive utanförskap

Mina intervjupersoner beskriver NATO som ett hierarkiskt uppbyggt fält med individer som värderar kapital och egenskaper som leder till högre positioner inom fältet. Makt och status är centralt vilket leder till att individer ser dem som både mål och medel.

I de äldsta NATO-nationerna är det vanligt att kvinnorna har befattningar med lägre status och inte som stridande då den vägen var historiskt stängd för dem. Dessa befattningar öppnades också långt innan de politiska och organisatoriska kraven kommit till stånd, vilket sannolikt innebar att man tog in kvinnor utan aktiv analys, planering och vidtagande av specifika åtgärder. Nyare och mindre NATO-nationer förefaller ha en mera spridd distribution avseende tjänstegrenar och vapenslag för sina kvinnor vilket kan bero på att dessa följer den ökande acceptansen av att kvinnor kan bidra i alla befattningar givet att de matchar kravprofilen (NATO 2011). Detta kan ses utifrån Elias studier av Winston Parva där de äldre etablerade invånarna helst såg nykomlingarna som människor i behov av hjälp och som skulle beskyddas av de etablerade. Nykomlingarna förväntades vara nöjda med sin tilldelade plats i statushierarkin, vanligtvis lägst ned. Detta skulle ske åtminstone under en prövotid där nykomlingarna måste aktivt anpassa sig och visa sin vilja att passa in. Om inte kvinnorna, eller de som arbetar för förändring och införandet av UNSCR 1325, nöjer sig med denna tilldelade plats uppstår ett större motstånd och svårigheter som manifesteras på individnivå. Inom NATO har det fattats politiska och organisatoriska beslut att samtliga genderrådgivare skall placeras och rapportera till högsta chefen inom missionen, förbandet eller högkvarteret. Detta ger genderrådgivarna en starkare plattform där möjligheten att verka effektivt ökar beroende på närheten till beslutsfattande nivå. Å andra sidan upplevs detta provocerande av de redan etablerade, de som innehar högst status och makt, såväl de som redan höll på att arbeta sig ”inåt ”och ”uppåt”. Denna provokation slår enligt D tillbaka på genderrådgivarna, d.v.s. en till synes positiv åtgärd kan avsevärt försvåra arbetssituationen för den enskilda.

I sense that I am acting in a parallel universe /…/ everyone say they support this important work /…/ people around just wait for us to fail and the whole gender project will be closed down or changed into something else.

Precis som person D beskrev tidigare så hade hennes kollega en tydlig förutfattad bild av henne som kvinnlig officer som arbetar med införandet av UNSCR 1325. Bilden är

dessutom stigmatiserande och en del av det skvaller som bidrar till att förstärka en stereotyp, men felaktig, bild av både kvinnan i fråga men också grupperna hon representerar. Flera av mina intervjupersoner beskrev hur det pratas mycket om de få kvinnorna som arbetar med frågor som rör gender och införandet av UNSCR 1325. Det handlar både om det Elias benämner som ”praise gossip” och ”blame gossip” (Elias & Scotson 1994). Bara för att det pratas positivt om någon eller en grupp skall man vara medveten om att även detta kan bidra till att bevara tingens ordning eftersom att benämna vem och vad som är bra också säger mycket om den som uttalar sig. Elias menar att det finns något patroniserande i detta. Jag ser det som ett utövande av makt där individen som skvallrar anser sig ha rätten att avgöra om du är bra eller inte, gör bra eller dåliga saker. Smicker kan vara en effektiv härskarteknik (Ås 1979). Flera intervjupersoner tjänstgör dessutom, eller har tjänstgjort, på högkvarter som ligger inom en militärbas. Dessa baser är nästan som en mindre stad med egen infrastruktur, sociala koder och system. Invånarna på baserna kommer och går baserat på tjänstgöringen i högkvarteret. Det normala är att det är en man som tjänstgör. De medföljande är oftast kvinnor som sällan arbetar själva, beroende på regler, arbetstillstånd eller utifrån personliga val. Fyra av mina kvinnliga intervjupersoner beskrev hur de upplevde sig utsatta och utestängda av fruarna till flera av deras manliga kollegor, dvs den etablerade gruppen. I sociala sammanhang som nationella sammankomster eller fester så är det enligt intervjuperson F tydligt att fruarna till deras kollegor är kyliga och kalla och inte alls intresserad av att inkludera de kvinnor som tjänstgör på samma plats som deras män.

They believe we are working there just to get a man /…/ I feel always unwelcome in these situations /…/ they do not want me around.

I Winton Parva beskriver Elias bostadszon två som en *mödracentrerad zon* där en utökad familj skapar mycket av sin sammanhållning historiskt till en mamma, farmor, svärmor etc. I en internationell militär miljö där familjen inte finns närvarande kan kollegorna ses som ens militära familj och de kvinnorna som kan liknas med mödrarna i zon två är de kvinnorna som är gifta med män med högst status (Elias & Scotson 1994). I min intervju med H klargörs hur fruar till män på arbetsplatsen genom skvaller försöker hålla vissa kvinnor som försöker göra karriär utanför sammanhållningen. Skvaller har också funktionen bland de skvallrande att det kan stärka känslan av sammanhållning genom att tydliggöra ”vi mot dem”.

/…/ a high ranked female officer who is about to be promoted and she is the boss of a group of men with high ambitions all of them. I heard the gossip about her harsh and brutal leadership style and that she writes the most terrible evaluation reports /…/ this was told by people not really working with or close to her at all /…/ to me it is clear that because of her being a woman this campaign to make her look bad, not good enough, or a real woman, is ongoing in a subtle way in our HQ /…/ I am thinking that if it had been a man no one would probably not even bother.

Detta citat rymmer mycket i termer av skvaller, stigmatisering och förutfattade meningar kring hur en kvinna skall vara. H säger att om det hade varit en man som gjort samma sak så hade antagligen ingen reagerat nämnvärt. Detta är ett exempel på när Elias möter Bourdieu och Hirdman. Ingen sida kan ensam förklara vad och varför det sker.

Vi kan också erinra oss om vad E sa, kring att kvinnor är de som *inte är fysiskt starka, logiska och rationella.* Stigmatisering avseende något som inte är rankat högt i status i den militära organisationen leder till att de som ges denna stämpel kan hållas utanför.

Inom NATO representerar män och deras familjer den etablerade gruppen vilka utifrån sin starkare maktställning och högre status avgör vad som passar respektive inte passar kvinnor som relativa nykomlingar. Enligt Elias är den huvudsakliga orsaken till att männen kan göra detta deras bättre förmåga till sammanhållning över tiden. Militära organisationer har utvecklat struktur och kultur under hundratals år med just sammanhållning eller kåranda som ett honnörsord. Stark kårandan anses vara en förutsättning för effektiv militär verksamhet (Harrell och Miller 1997). Precis som för vissa grupperingar i Winston Parva så tillbringar många militärer en stor del av sin fritid med andra militära familjer. Detta är relationsskapande och stärker sammanhållningen. Singlar eller kvinnor som upplevs som ett hot av fruarna löper här risken att bli socialt utestängda.

Elias slutsats kring betydelsen av sammanhållning gör det extra intressant att just kvinnors potentiellt negativa påverkan på militära gruppers sammanhållning gjorts till en huvudfråga. Det är ett av de främsta argumenten till att även fortsättningsvis hålla dem utanför. De skäl som läggs fram är i huvudsak kvinnors fysik, kvinnors mentalitet baserat på stereotypa bilder kring att kvinnor är mer fredliga samt risk för sexualiserad arbetsmiljö (Klimas 2015).

Even if you proof yourself again and again and despite the fact you are faster, stronger and smarter than many of your male colleagues /…/ there will always be comments finding new and additional reasons why women do not belong there like family reasons, hormones, potential babies. That I will fall in love with my peers or them in me /…/ no matter how well you do, the rules are changing to your disadvantage. Intervju med person A.

I Elias studie upplevde de etablerade invånarna de nyinflyttade som ett hot mot deras normer och värderingar. För att bevara sitt värde stängde de ute de nyinflyttade och skyddade på så sätt sin grupps identitet (Elias och Scotson 1994). Att stänga ute en grupp stärker den egna gruppens band och skapar ett ”vi och ”dem” eller som C säger; *that is how it is and has always been /…/ that is just how it is and we cannot change that fact.*

Tre av mina intervjupersoner betonade att NATO och deras egna nationer inte förstått att kvinnors integrering betyder att den befintliga strukturen måste förändras och utvecklas och att här ligger en av de stora konflikterna. E som är svensk beskrev hur det var i början av hennes karriär när Försvarsmakten införde en regel kring sexuella trakasserier, språkbruk och pornografi. Många av hennes manliga kollegor tyckte att det var en helt felaktig utveckling och att kvinnorna som valde att jobba i Försvarsmakten borde ta seden dit man kom istället för att verka för inskränkningar för den redan etablerade gruppen.

/…/ minns när jag argumenterade i försvar för Försvarsmaktens förbud mot pornografi och objektifiering av kvinnor och män i situationer relaterade till arbetet hur fullständigt nersablad och ifrågasatt jag blev /…/ ja herregud nu när jag tänker tillbaka vilket liv det blev, vad arga alla var. Intervju med E

Att ta seden dit man kommer kan också ses som att ”status quo” skall råda och ingen reell förändring önskas vilket också min intervju med I visar på.

Colleagues are all happy if women work in supportive roles, administration, logistics, communications, but when we enter their own domain and potentially start to compete with them they are not all are that positive any longer.

Eftersom militära organisationer är starkt hierarkiska och inte bara rangordningar efter grad utan även värderar väldigt olika vilka arbetsområden som är viktiga eller rankas högre än annan verksamhet blir det extra känsligt när kvinnor vill jobba med det som kallas kärnverksamheten som E utrycker det *jobbar kvinnor utanför kärnverksamheten så är det*

bra men vill de jobba med operationsplanering eller underrättelsetjänst så uppskattas det inte.

Konkurrenssituationen som intervjupersonen beskriver ovan exemplifierar Elias figurationsteori där en etablerad grupp håller den nytillkomna gruppen utanför genom att skapa en barriär som gör det svårt för dem att röra sig socialt in till den etablerade gruppen.

Flera intervjupersoner exemplifierade med Female Engagement Teams (FETs), ett amerikanskt initiativ som startades 2009 i Afghanistan. Syftet var att möjliggöra kommunikation i en kultur där män inte enkelt kan prata med den kvinnliga befolkningen. Idén var att man skapar grupper alternativt en pool av kvinnor som tillföras redan etablerade soldatenheter bestående av män, när situationen så kräver. Konceptet är av vissa beskrivet som ett framgångskoncept och av andra väldigt kritiserat. Kritiken har handlat om att såväl de lokala kvinnorna som de kvinnorna som ingick i teamen blev exploaterade och utnyttjade för fel syften (Lamothe 2015). Kvinnorna som deltog i FET fick tillgång till en arena som de tidigare varit utestängda ifrån, speciellt de amerikanska och brittiska kvinnliga soldaterna som i enlighet med nuvarande gällande regler inte tillåts att tjänstgöra i de mera statusfyllda stridande befattningar. De kom närmre den etablerade gruppen och fick tillgång till delar av, om än temporärt, deras symboliska och sociala kapital. Det öppnades en möjlighet för kvinnor att verka i en sidoordnad och delvis parallell konstruktion. I enlighet med Elias teorier skulle man kunna hävda att efter att tidigare varit utanför så blev dessa kvinnliga soldater delvis etablerade inom en grupp med avsevärt högre status. FET kan ses som ett sätt att försöka lösa en operativ uppgift som inte kan lösas utan att man ger kvinnor tillträde till vissa, intill nu, stängda positioner, men samtidigt vill man bevara status quo genom att säkerställa att figurationen av insiders och outsiders består. Även om FET skenbart ger ett intryck av att kvinnor tagits sig in i kärnverksamheten så är detta inte korrekt enligt min intervju med K.

We were happy to have been invited to the party and come closer to the core of our business so we lost the long term sight of women's full and equal participation everywhere and long term /…/ when I look back at this now I feel more like we were puppets on a string serving someone else's purpose.

FETs utgjorde inte självständiga team eftersom de oftast inte hade genomfört samma utbildning som övriga kollegor och upplevdes därmed ha *glidit in på en räkmacka*. Detta

var en tacksam blotta att lyfta fram för att påvisa att kvinnor inte klarar svårare militära situationer utan mäns stöd, samt att verksamheten stjäl resurser från huvudverksamheten. Jag ser hela denna diskussion som ett motstånd mot en utanförgrupps försök att manövrera sig in på fältet och förändra sin position.

Intervjuerna innehöll även flera positiva budskap. Samtidigt som svårigheter, motstånd och utmaningar betonades så säger t.ex. A att *I would not like to have any other job* och att de förutom att de oftast trivs jättebra så har också stora framsteg gjorts och görs fortfarande.

6 Slutsatser

I detta kapitel sammanfattar jag resultatet av undersökningen genom att föra en diskussion kring de teman som jag observerat utifrån empirin. Ett starkt intryck som förmedlades till mig under mina intervjuer var en frustration över att NATO som intervjuperson C utryckte sig *talks the talk but don't walk the walk*. Den bakomliggande frågeställningen om varför det är på det sättet adresserar nämligen samma fråga som jag själv ställde mig i inledningen av uppsatsen nämligen vilka sociologiska faktorer gör att införandet av UNSCR 1325 går så långsamt och möter så mycket motstånd?

6.1 Välkommen in - på våra villkor

Min inledande slutsats är att det inom NATO finns ett motstånd mot att kvinnor jobbar och existerar på lika villkor som män såväl som ett motstånd mot sakfrågorna. Gender och jämställdhet stämmer inte överens med vilken typ av arbete som den etablerade gruppen anser skall bedrivas, eftersom fältet är strukturerat kring dikotomin kvinnligt respektive manligt. Det skapas en illusion av att dörren är öppen för kvinnor och att man välkomnar införandet av UNSCR 1325, men min empiri samt tidigare forskning visar att gapet mellan ord och handling är stort.

Jämställdhet är generellt en långsam process, eftersom det innebär omfördelning av makt, privilegier och resurser vilket självklart den etablerade gruppen kommer att försöka motverka på olika sätt. Motståndet sker inte öppet eftersom det finns starkt politiskt tryck för att både ökad jämställdhet som skapa ett genderperspektiv. Det politiska trycket leder till ett större undertryckt dolt motstånd, som inte bara förhalar utvecklingen men som också drabbar kvinnokollektivet och de enskilda, män som kvinnor, som jobbar med sakfrågorna.

Kvinnors integrering i militära organisationer stöter på utmaningar oavsett i vilket land vi talar om. Det förefaller finnas fler likheter än skillnader och oavsett från vilken NATO-nation mina intervjupersoner kommer. De kvinnliga militärerna beskriver i huvudsak liknade svårigheter och utmaningar kring ambitioner att avancera och att arbeta i en välkomnande och inkluderande arbetsmiljö. Kvinnor i NATO får en utanförposition, även om de inte direkt säger detta själva. Kvinnor är fortfarande på många håll en ny företeelse och den maskulint dominerande miljöns initiala respons är just motstånd och motvilja mot att integrera nykomlingarna. Att vara pionjär och möta på en stor etablerad grupp skapar en komplex miljö att verka i, något som kan vara svårt att förstå för de som inte utsätts för denna utmaning. Kvinnorna inom NATO har fram tills nu inte ens haft en figuration att tillhöra, utan har varit ensamma eller väldigt utspridda. Befattningar för kvinnor har främst varit inom verksamhetsområden som medicin, logistik, personaltjänst och kommunikation. Här är kvinnorna mera accepterade, troligen för att dessa befattningar bekräftar genussystemet och det förväntade rollspelet som kvinnor och män borde ha för att bevara status quo och därmed den rådande maktordningen.

Kårandan inom NATO bygger på kultur, tradition och historia. Den är stark och delvis grundad i ett ”vi och dem” tänkande. Den militära kulturen och socialiseringen baseras bla på språk, bilder, myter och historier kring kvinnor, Elshtains ”vackra själar”, som de ”rättfärdiga krigarna” borde älska, skydda och vårda.

Elias betonar att sammanhållning är en bärande princip för att den etablerade gruppen ska kunna behålla sina privilegier och sin maktställning. Därmed blir det viktigt att motarbeta sammanhållningsskapande åtgärder hos utanförgruppen. Ett exempel på detta är vilket massivt motstånd jag själv stött på i sammanhang där det handlat om att etablera kvinnliga nätverk. En annan princip jag observerat flera gånger och även hört i mina intervjuer är att placera de få kvinnorna man haft i olika sammanhang och grupper – en och en- snarare än att placera dem alla på samma ställe eller grupp. Det finns ett inslag av att söndra och härska och det är inte alls omöjligt att det handlar om att försvåra för kvinnor som grupp att växa sig starkare. Min analys pekar på att det kan bero på att kvinnor hotar den manliga självbilden och den maktposition som männen har – och vill fortsätta att behålla - men att de också har egenskaper som män i dessa sammanhang ser ner på och vill ta avstånd ifrån. Många gånger med syftet att imponera på andra män och öka sin status i den manliga gruppen eller fältet s k homosocialitet (Holgersson 2003).

6.2 Det symboliska motståndet

Mina intervjupersoner talar om motståndet de möter, antingen för att de är kvinnor eller för att de är män som arbetar med frågorna. Bourdieu talar om ett symboliskt våld som något män använder för att upprätthålla sin *manliga dominans*. Jag vill utifrån min studie hellre prata om ett **symboliskt motstånd** utgående från organisationen genom såväl handlingar som icke-handlingar i syfte att bevara männens makt. Anledningen till att jag valt att benämna mitt observerade fenomen symboliskt motstånd istället för symboliskt våld är dels värdeladdningen som ligger i ordet våld vilket jag inte finner stöd för empiriskt i min undersökning, utan resultatet indikerar snarare ett elastiskt och icke-personligt utövande av den makt som finns i den manliga överordningen, men också utifrån den dominerande och etablerade gruppens förmåga att kontroller och styra arbetsmiljön. Det är snarare så att det symboliska motståndet är så subtilt och diffust genom att det inte är personligt och uttalat utan att det endast ”känns av”. Jag vill illustrera begreppet med ett vardagligt exempel från fysiken. Det symboliska motståndet fungerar ungefär som luftmotståndet, något som du först känner av när du fått upp farten och vill öka lite till – då finns något håller emot med stor kraft och motverkar rörelsen. Står du still finns det inget motstånd alls, även om det finns latent hela tiden så är det endast när systemet utsätts för förändring som det märks fullt ut.

En slutsats jag drar är att de teorier jag prövat i min undersökning indikerar att det symboliska motståndet inom NATO ligger på en sociologiskt grundläggande nivå. Enligt Bourdieu kan man inte råda bot på symboliskt våld genom medvetenhet och vilja som enda vapen eftersom människor står under en social lag. Denna sociala lag säger att människor är socialt konstruerade subjekt vilket i förlängningen innebär att vi inte är helt fria individer eftersom vi socialiserar och förkroppsligar den sociala lagen på en underliggande nivå. För att bryta upp det symboliska våldet som finns förkroppsligat i oss (bl.a. den dominerande mannen respektive den underlydande kvinnan) måste vi omvandla de strukturer som bidrar till att vi formeras som sociala subjekt (Bourdieu 2001).

Jag ser detta som ett budskap till dagens militära organisationer att utifrån kunskaper om könsmaktsordning och utanförskap kritiskt analysera och förändra sin organisation och nuvarande strukturer på ett sätt som motverkar uppkomsten av ett symboliskt motstånd, vilket hindrar införandet av UNSCR 1325 liksom säkerligen flera andra områden där dikotomin manligt och kvinnligt eller etablerad respektive utanför förekommer.

Det är utifrån detta som man måste söka lösningar som primärt adresserar den etablerade gruppering så att de släpper in den nya gruppen och lättar på sina privilegier. Till detta ska läggas att symboliska handlingar och ritualer, som kan bidra till en sammanhållande och meningsskapande effekt, kan behöva ändras.

Det är för mig tydligt att investeringen som medlemmar ur den etablerade gruppen är beredda att göra är begränsade och inte sällan sammanfallande med aktiviteter som gynnar dem själva. Det ges ett sken av beslutskraft och engagemang men detta återspeglas inte i vilja av att faktiskt genomföra och förändra något eftersom det antingen kostar resurser eller potentiellt minskar deras eget inflytande på arenan.

Inom NATO säger sig de flesta vara positiva till och stödja såväl kvinnors integrering samt införandet av gender perspektiv i den dagliga verksamheten, men i verkligheten upplevs det som att det finns ett dolt motstånd mot arbetet. Detta manifesteras i små resurser samt det som populärt kallas skyltfönstersaktiviteter där det tillsynes verkar som att man genomför en kraftfull och synlig åtgärd för att åstadkomma resultat, som dock inte är förankrad i resten av verksamheten och med begränsad livslängd (Kulturimperiet.se 2012).

Införandet av UNSCR 1325 handlar inte enbart om rekrytering och integrering av kvinnor i NATO, utan också om att säkerställa kvinnors deltagande, skydd och att ha ett genderperspektiv i de insatser som genomförs. Medan NATO kämpar med sina interna målsättningar och utmaningar kring att uppnå jämställdhet försöker de också att bli mer sofistikerade i att förstå hur gender påverkar effekten och säkerheten vid genomförandet av missioner och operationer.

En ytterligare slutsats är att det är omöjligt att effektivt tillämpa ett genderperspektiv i den externa verksamheten, utan att koppla ihop det med den interna jämställdheten. Så som manliga och kvinnliga anställda behandlas påverkar hur de interagerar med lokalbefolkningen i ett konfliktområde och hur lokalbefolkning uppfattar missionen. Uppfattas NATO som en förebild eller som ögontjänare med stora egna problem. Intervjuperson E utrycker det som att *man kan inte vara bättre borta än man är hemma*. I Afghanistan är inte amerikanska kvinnliga soldater och officerare tillåtna att röra sig fritt inom deras camp utan att ha sällskap av en kvinnlig *deployment buddy*, inte för att skydda dem från externa hot utan i syfte att försäkra sig om att de inte blir trakasserade av egna

kollegor. Detta sker samtidigt som samma styrkor utbildar och stöder afghanska trupper att implementera UNSCR 1325 och stödjer dem i deras rekrytering och utbildning av kvinnor.

Min sista slutsats är att när personer som står utanför den studerade figurationen inom NATO, ser på vilket sätt utanförgruppen bemöts så blir detta ytterligare ett skäl till varför det finns både män och kvinnor som inte vill arbeta aktivt med frågorna. Genom det symboliska motståndet har den etablerade gruppen inom NATO varit väldigt effektiva, eftersom andelen kvinnor fortfarande är låg samt att implementeringen av UNSCR 1325 fortsätter att gå sakta.

Den del av min frågeställning som inte direkt besvarats i intervjuerna är huruvida intervjupersonerna upplever att de befinner sig ett utanförskap. Min tolkning är att bara för att detta inte beskrivits direkt av intervjupersonerna så finns det indikationer för att så är fallet. Min tolkning är att det finns ett djupare psykologiskt motstånd till att medge att man är utsatt eller ett offer för något oavsett vad det är, så och om man hålls utanför. Detta kan relateras till det Elias beskriver som gruppskam vilket leder till en ovilja att artikulera detta. Denna tolkning stöds också av det faktum att samtliga intervjupersoner som har arbetsuppgifter som består av att införa UNSCR 1325 gång på gång betonat att detta är något det vill arbeta med, att de ser stora framsteg samt att de gillar sina jobb.

6.3 Förslag till framtida forskning

Denna uppsats har gett uppslag till många tankar om hur samma problemområde kan belysas ur andra vinklar eller om det finns andra arenor där samma teorier kan prövas?

En naturlig fortsättning hade varit att identifiera effektiva metoder för att bryta utanförskapet för kvinnor, såväl som de som har arbetsuppgiften att införa UNSCR 1325, inom militära organisationer. Det finns behov av att tydligare synliggöra och beskriva hinder och motstånd i syfte att möjliggöra hantering av dessa.

En annan figuration som uppvisar en likartad konflikt eller friktion är säkerhetssektorn och utvecklingssektorn. Traditionell två dikotomiska sektorer som uppvisar beröringsskräck avseende kontaktsmitta och ofta en kultur av att prata nedvärderande om ”de andra”. Genom att dessa två sektorer har så uppenbara problem att komma samman förblir också mycket av världens lidande och orättvisor problem som omvärlden mest pratar om - de effektiva lösningarna återstår fortfarande att finna.

7 Appendix 1 - Intervjuguide

1. About the Informant
    a. Describe your position and main work duties?
    b. How long have you been in this position?
    c. Tell me about your prior work and background?
2. About the Role and Work
    a. In what way do you support the implementation efforts of the UNSCR1325?
    b. Describe the positive achievements you and your organisation have had in this role?
    c. Describe the challenges you and your organisation face in this role?
    d. Tell me how NATO could make this role better or more efficient?
3. Implementation of UNSCR1325
    a. What is your view on the success or failure of NATO in regards to implementing UNSCR1325?
    b. What have been the key factors or events that have led to your opinion above?
    c. Can you provide examples (good or bad) on these factors?
    d. Do you have any suggestions for NATO on how we can make this implementation effort better?
4. Additional Questions
    a. How do you view the role of politicians in regards to implementing UNSCR1325?
    b. If you look back what kind of advice would you liked to have received on your first day in this new role in order to succeed?
    c. How do you think NATO compares towards other military organisations or other organisations when it comes to the topic of gender and UNSCR1325?
    d. How do you think the future will look for this area (gender/1325) within NATO?

8 Referenser

8.1 Litteratur

Ahrne, G. och Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber AB.

Berggren, A. (2002). *Undercover operations in no-women's land*. Lund: Dept. of Psychology, Univ., of Lund.

Bourdieu, P. (2001). *Masculine domination*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.

Bourdieu, P. (2010). *Distinction*. London: Routledge.

Caprioli, M. (2000). Gendered Conflict. *Journal of Peace Research*, 37(1), pp.51-68.

Cohn, C. (2013). *Women and wars*. Cambridge, UK: Polity Press.

Egnell, R., Hojem, P. och Berts, H. (2012). *Implementing a gender perspective in military organisations and operations*. Uppsala, Sweden: Uppsala University, Dept. of Peace and Conflict Research.

Elias, N. (1978). *What is sociology?* New York: Columbia University Press.

Elias, N. (1994). *The established and the outsiders*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.

Elshtain, J. (1995). *Women and war*. Chicago: University of Chicago Press.

Enloe, C. (2000). *Maneuvers*. Berkeley, Calif.: University of California Press.

Goldstein, J. (2001). *War and gender*. Cambridge: Cambridge University Press.

Halvorsen, K. och Andersson, S. (1992). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Hirdman, Y. (2007). *Gösta och genusordningen*. Stockholm: Ordfront.

Holgersson, C. (2003). *Rekrytering av företagsledare*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögsk. (EFI).

Isaksson, C. (2014). Fighting for Gender Equality: Why Security Sector Actors Must Combat Sexual and Gender-Based Violence. *The Fletcher Forum of World Affairs*, 38:2(Summer 2014), pp.49-72.

Ivarsson, S. (2002). *Diskureser kring kvinnor i uniform*. Stockholm: Försvarshögskolan.

Jacobsen, D. och Sandin, G. (2002). *Vad, hur och varför*. Lund: Studentlitteratur.

Jacobsson, K. (2008). Kapitlet: Den svårfångade kvaliteten ur boken *Uppdrag: Forskning* av Sjöberg, K. och Wästerfors, D. (2008). Malmö: Liber.

Lackenbauer, H. och Langlais, R. (2013). *Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions: Full Report*. Stockholm: Swedish Defence Research Agency (FOI).

Lindgren, SÅ. (2008). Kapitlet: Det teoriutvecklande projektet ur boken *Uppdrag: Forskning* av Sjöberg, K. och Wästerfors, D. (2008). Malmö: Liber.

Lundin, E. (2008). Kapitlet: Konsten att hitta sin teori ur boken *Uppdrag: Forskning* av Sjöberg, K. och Wästerfors, D. (2008). Malmö: Liber.

Kronsell, A. (2012). *Gender, sex, and the post national defense*. New York: Oxford University Press.

Kronsell, A. och Svedberg, E. (2006). *The Swedish Military Manpower Policies and their Gender Implications*. Aldershot, Ashgate.

Kronsell, A. och Svedberg, E. (2012). *Making gender, making war*. New York, NY: Routledge.

Paulle, B., van Heerikhuizen, B. and Emirbayer, M. (2012). Elias and Bourdieu. *Journal of Classical Sociology*, 12(1), pp.69-93.

Persson, A. (2011). *Changing boundaries, defending boundaries*. Linköping: Dep. of Thematic studies, Univ.

Sjöberg, K. och Wästerfors, D. (2008). *Uppdrag: Forskning*. Malmö: Liber.

Sjoberg, L. (2010). *Gender and international security*. London: Routledge.

McCracken, G. (1988). *The long interview*. Newbury Park, Calif.: Sage Publications.

Patel, R. och Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur.

Smith, R. (2006). *The utility of force*. London: Penguin.

Wadel, C. (2013). Work-along som metod. In: K. Fangen and A. Sellerberg, ed., *Många möjliga metoder*, 1st ed. Lund: Studentlitteratur AB.

Ås, B (1978). Hersketeknikker. Kjerringråd. 1978:3, s. 17-21

8.2 Elektroniska källor

Harrell, M. och Miller, L. (1997). *Military Readiness: Women Are Not a Problem | RAND*. [online] Rand.org. Available at: http://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB7515 [Accessed 11 May 2015].

Klimas, J. (2015). *Integrating women into combat reduces effectiveness, harms unit cohesion: report*. [online] The Washington Times. Available at: http://www.washingtontimes.com/news/2015/mar/19/problems-women-combat-cant-be-mitigated-report/?page=all [Accessed 11 May 2015].

Kovac, G. (2015). *Global comparison of women in combat*. [online] U-T San Diego. Available at: http://www.utsandiego.com/news/2015/feb/14/women-combat-foreign-countries/ [Accessed 11 May 2015].

Kulturimperiet.se, (2012). *Professorn mot strömmen | Kulturimperiet*. [online] Available at: http://kulturimperiet.se/artikel/professorn-mot-strommen/ [Accessed 10 May 2015].

Lamothe, D. (2015). *The end of female engagement teams*. [online] Marine Corps Times. Available at: http://archive.marinecorpstimes.com/article/20121229/NEWS/212290307/The-end-female-engagement-teams [Accessed 11 May 2015].

MacAskill, E. (2014). *Women in military combat is nothing new, just not British*. [online] the Guardian. Available at: http://www.theguardian.com/uk-news/2014/dec/19/women-in-military-combat-nothing-new-not-british [Accessed 11 May 2015].

NATO, (2010). *'NATO 2020: Assured Security; Dynamic Engagement' - Analysis and Recommendations of the Group of Experts on a New Strategic Concept for NATO*. [online] Available at: http://www.nato.int/cps/en/natolive/official_texts_63654.htm [Accessed 10 May 2015].

NATO, (2011). *Gender balance and diversity in NATO*. [online] Available at: http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_64099.htm [Accessed 10 May 2015].

NATO, (2012). *Chicago Summit Declaration on Afghanistan Issued by the Heads of State and Government of Afghanistan and Nations contributing to the NATO-led International Security Assistance Force (ISAF)*. [online] Available at:

http://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_87595.htm?selectedLocale=en [Accessed 10 May 2015].

NATO, (2012). *Integrating UNSCR 1325 and gender perspectives in the NATO Command Structure (Bi-Strategic Command Directive (BI-SCD) 40-1)*. Brussels: NATO.

NATO, (2014). *NATO/EAPC Policy for the implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security and related resolutions*. [online] Available at: http://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm?selectedLocale=en [Accessed 10 May 2015].

Regeringen (2009). Regeringens handlingsplan för perioden 2009-2012 för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet. http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/62/27/10ec6c50.pdf

Smith, K. (2007). *In What Ways does the Distinction between Masculine 'Just Warriors' and Feminine 'Beautiful Souls' Reflect the Patriarchal Structure of International Relations?*. [online] E-International Relations. Available at: http://www.e-ir.info/2007/12/22/in-what-ways-does-the-distinction-between-masculine-%E2%80%98just-warriors%E2%80%99-and-feminine-%E2%80%98beautiful-souls%E2%80%99-reflect-the-patriarchal-structure-of-international-relations/ [Accessed 11 May 2015].

UN DPKO, (2010). *Ten-Year Impact Study on Implementation of UN Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace, and Security in Peacekeeping*. New York: United Nations Department of Peacekeeping Operations.

UN Security Council, (2000). *Security Council resolution 1325 [on women and peace and security] S/RES/1325*. New York: United Nations.

UN Security Council, (2008). *Security Council resolution 1820 (2008) [on acts of sexual violence against civilians in armed conflicts] S/RES/1820*. New York: United Nations.

UN Security Council, (2009). *Security Council resolution 1888 (2009) [on acts of sexual violence against civilians in armed conflicts] S/RES/1888*. New York: United Nations.

UN Security Council, (2009). *Security Council resolution 1889 (2009) [on women and peace and security] S/RES/1889*. New York: United Nations.

UN Security Council, (2010). *Security Council resolution 1960 (2010) [on women and peace and security] S/RES/1960*. New York: United Nations.

UN Security Council, (2013). *Security Council resolution 2122 (2013) [on women and peace and security] S/RES/2122*. New York: United Nations.

UN Security Nations, (2013). *Security Council resolution 2106 (2013) [on sexual violence in armed conflict] S/RES/2106*. New York: United Nations.

UNWOMEN, (2014). *Preparations for the 2015 High-level Review and Global Study*. [online] Available at: http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-peace-security/1325-review-and-global-study [Accessed 10 May 2015].

8.3 Intervjuer

Intervjuperson A, (2015) officer, Kvinna

Intervjuperson B. (2015) officer man

Intervjuperson C. (2015) officer man

Intervjuperson D. (2015) officer kvinna

Intervjuperson E. (2015) officer man

Intervjuperson F. (2015) officer kvinna

Intervjuperson G. (2015) officer kvinna

Intervjuperson H. (2015) officer man

Intervjuperson I. (2015) civil kvinna

Intervjuperson J. (2015) officer man

Intervjuperson K. (2015) officer kvinna