

Kurskod: SKDK11/SKOK11
Termin: Vårterminen 2021
Handledare: Henrik Merkelsen
Examinator: Camilla Nothhaft

Soldat eller *kvinnlig* soldat?

En kvalitativ studie om kvinnors upplevelse i Försvarsmakten

AMANDA RONDIN & FRIDA HULTSTEN

Lunds universitet
Institutionen för strategisk kommunikation
Examensarbete för kandidatexamen



Abstract

Soldier or *female* soldier?

This study aims to examine womens' experiences within the Swedish armed forces who is actively working towards becoming a more equal organization which is evident both internal and external. The study therefore aspires to create knowledge of the identity construction of women within a male dominated context and how the symbolic interaction affects the process. To achieve the purpose of the thesis, which originates from a hermeneutic perspective, nine semi-structured interviews were conducted with women within the Swedish armed forces. The results indicate that the creation of women's identity largely is affected and controlled by an underlying male norm, where behaviour that is perceived as normatively male, to a greater degree is recognized as positive. However, although women adopted male attributes, several respondents experienced paradoxes in regards of how to behave, since male attributes could lead to negative responses. Something that the research clarified, was that female presence contributed with an increased feeling of safety, whereas those with few female colleagues experienced the social structures, built on the male norm, as stronger. In conclusion, the results show that the experience differs depending on location and the culture in regards of gender distribution.

Keywords: gender, Swedish armed forces, impression management, symbolic interactionism, organization, strategic communication, gender neutrality

Number of characters including spaces: 97 289

Sammanfattning

Soldat eller *kvinnlig* soldat?

Denna studie syftar till att undersöka kvinnors upplevelse inom organisationen Försvarsmakten som aktivt arbetar med en förändring för jämställdhet såväl internt som externt. Studien avser därför skapa kunskap om identitetsskapande för kvinnor i en mansdominerad kontext och hur den symboliska interaktionen påverkar processen. För att uppfylla studiens syfte med hermeneutisk utgångspunkt, har semistrukturerade livsvärldsintervjuer genomförts med nio kvinnor inom Försvarsmakten. Resultaten indikerar att kvinnors identitetsskapande till stor del påverkas och styrs av en underliggande manlig norm, där vad som anses vara normativt manligt beteende och manliga attribut i högre grad bedöms som positivt. Samtidigt mötte respondenterna paradoxer då förkroppsligandet av manliga attribut även kunde leda till negativ respons. Något som tydliggjordes i studien var att kvinnlig närvaro bidrog med ökad trygghet och att de med få kvinnliga kollegor upplevde de sociala strukturerna, byggda på den manliga normen, som starkare. Avslutningsvis visar resultaten att upplevelsen skiljer sig beroende på placering och hur kulturen utifrån könsfördelningen ser ut.

Nyckelord: genus, Försvarsmakten, intrycksstyrning, symbolisk interaktionism, kön, organisation, strategisk kommunikation, könsneutralitet

Antal tecken inklusive mellanslag: 97 289

Tack!

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till vår handledare Henrik Merkelsen. Ditt engagemang och din hjälp, vägledning och kompetens har varit ovärderligt för vårt arbete. Din humor och förmåga att på ett lugnt och pedagogiskt sätt komma med förslag och smarta lösningar har hjälpt oss enormt mycket och varit en stor trygghet. Vi vill givetvis också tacka våra respondenter för att de ville dela med sig av sina erfarenheter och tankar med oss. Ni är kärnan i vår studie och det är vi evigt tacksamma för! Slutligen vill vi tacka Zoégas Mollbergs blandning som har hjälpt oss under tuffa morgnar och jobbiga eftermiddagar då energinivån varit på noll.

Vi vill betona att studien genomförts i samma utsträckning av båda parter.

Innehållsförteckning

1. Inledning och problemformulering	2
1.1 Syfte & frågeställningar	4
1.2 Studiens relevans	4
1.3 Avgränsning	5
2. Tidigare forskning	7
3. Teoretiskt ramverk	10
3.1 Symbolisk interaktionism	10
3.2 Goffmans teori om identitetsskapande	11
3.3 Genus & identitet	13
3.3.1 Det sociala könet	13
3.3.2 Könets framställning	14
3.3.3 Manligt och kvinnligt i organisationer	14
3.3.4 Attityder till könsrelaterat våld och trakasserier	16
3.4 Sammanfattning	16
4. Metod	17
4.1 Vetenskaplig utgångspunkt	17
4.2 Fallstudie	18
4.3 Forskningsstrategi: kvalitativa intervjuer	19
4.3.1 Urval	20
4.3.2 Insamlingsmetod	20
4.5 Analysmetod	21
4.6 Etiska aspekter	22
4.7 Metodologiska reflektioner	22
5. Analys	24
5.1 Kön och synlighet	24
5.2 Den verkliga könsneutraliteten	28
5.2.1 Den verkliga könsneutraliteten: identitetsskapande och jargong	30
5.3 Vad är en kränkning?	32
5.4 Behovet av det manliga stödet	33
5.4.1 Effekten av kvinnlig närvaro	35
5.5 Förändringen inifrån	36
6. Diskussion och slutsatser	39
6.1 Förslag på framtida forskning	42
7. Referenser	44
8. Bilagor	50

1. Inledning och problemformulering

Följande avsnitt syftar till att introducera studiens bakgrund, problemformulering, syfte och frågeställningar. Vidare presenteras undersökningens avgränsning. Studien utförs inom ramen för ämnet strategisk kommunikation och digitala medier.

Ordet jämställdhet används i Sverige avseende förhållandet mellan kvinnor och män. Enligt ett jämställdhetsindex framtaget av Europeiska jämställdhetsinstitutet var Sverige det mest jämställda landet i EU år 2019 (Jämställdhetsmyndigheten, 2020). Jämställdheten i Sverige är och har stått högt på agendan under en längre tid på samhällets alla olika nivåer. Éric Macé (2015) i Bergström (2016) menar att västerländsk civilisation befinner sig i ett post-patriarkat, där jämställdhet anses vara legitimt och nödvändigt hos de allra flesta, samtidigt som köns ojämställdhet kvarstår. Rivers (2017) påstår även att feminismens synlighet i kulturella former kan leda till oberättigad tröst, där de verkliga problemen försummas och kvarstår. Svenska statskontoret rapporterar om en rådande ojämn könsfördelning inom vissa arbetsområden, i synnerhet militärt arbete som har den största skillnaden i antal mellan män och kvinnor (Statskontoret, 2020).

Mot denna bakgrund är det föga förvånande att även Försvarsmakten under de senaste åren behövt bemöta de nya förväntningarna på jämställdhet. Organisationen har lanserat kampanjer och kommunicerat på sociala medier i syfte att visa upp Försvarsmakten som en jämställd organisation mellan människor av alla sexuella orienteringar och könsidentiteter (Försvarsmakten, u.å.-c; Strand & Kehl, 2019). Genom denna kommunikation skapas ett nytt fokus på kvinnor, samt andra minoritetsgrupper, som inte tidigare har varit i centrum för organisationen (Persson & Sundevall, 2019). Dessa kampanjer och inlägg utmanar patriarkala strukturer som ofta associeras med militära institutioner, främst eftersom de har en historia bakom sig av maskulina ideal och manlig dominans (Alvinus & Holmberg, 2019). Genom införandet av en officiell jämställdhets- och jämlikhetsplan ämnar organisationen att både attrahera och öka andelen kvinnor inom Försvarsmakten för att lösa den rådande ojämställdheten (Försvarsmakten, 2020). Kvinnor kan i detta specifika fall tolkas som både målgrupp och resultat av förändringen, vilket förtydligas genom den digitala externa kommunikationen såväl som i interna styrdokument (Försvarsmakten, u.å.-a). Militära organisationer står under högt tryck,

internt och externt. Detta eftersom våld, tystnad och trakasserier, som tidigare utgjort en norm inom Försvarsmakten inte accepteras av kvinnor i dagsläget, då samhällsnormen om jämställdhet har förändrats inte minst genom digitaliseringen (Alvinus & Holmberg, 2019). Fenomenet är i detta fall således att en traditionellt mansdominerad arbetsplats möter nya förväntningar på jämställdhet som kräver bemötande.

Vi lever i en värld präglad av sociala medier där samhällsproblem diskuteras och sprids snabbare än någonsin genom bland annat hashtags, generellt kallat onlineaktivism, såsom #MeToo där kvinnor globalt vittnade om sexuella trakasserier och orättvisor könen emellan (Jämställdhetsmyndigheten, 2019). I kölvattnet av #MeToo skapades flertalet upprop inom olika branscher i Sverige. Ett exempel är hashtaggen och uppropet #GivaktOchBitIhop där över 1 700 kvinnor som var eller hade varit verksamma inom Försvarsmakten skrev under. Vittnen från #GivaktOchBitIhop menade att sexuella trakasserier, anmälningar och tystnadskultur inte togs på allvar och ansåg dessa faktorer som stora problem inom organisationen (Sveriges Radio, 2017).

Vidare menar Maaranen och Tienari (2020) att sociala medier och dess rörelser är tätt sammankopplade med arbetsvärlden och de organisationer som verkar inom den. Likväl som individer och grupper i samhället kan blotta orättvisor och förtryck, kan organisationer utnyttja sociala medier för att genom symboler, text och bilder kontrollera hur framställningen av organisationen formuleras och levereras (Östberg, Bengtsson & Hartmann, 2018). Strand och Kehl (2019) samt Lewis (2014) menar dock att åtaganden och kampanjer relaterat till problem kring jämlikhet, jämställdhet och diskriminering kan komplicera synliggörandet av de verkliga problemen. Kvinnors identitetsskapande kan av den anledningen försvåras och generera internt tvivel beträffande eventuell diskriminering, som enligt kontexten inte existerar utan är en del av historien (Kehl, 2019; Lewis, 2014).

Detta väcker frågor om hur det är för kvinnor att arbeta i en mansdominerad organisation som Försvarsmakten, som har skiftat fokus från maskulina ideal till att framställa sig själva som könsneutrala. Syns förändringen inifrån och hur upplevs den för de som utgör målgruppens kön? Problemet kan således definieras som kvinnors upplevelse i en kontext som länge uppfattats som maskulin i sitt uttryck, men som nu är i förändring för att anta en mer jämställd framställning och identitet. Den pågående vittringen av Försvarsmakten, samt övriga militära organisationer i västvärlden, är intressant att undersöka för att skapa förståelse för hur det påverkar kvinnor. Detta eftersom de i själva verket är de som vanligen diskrimineras, särskilt inom militären

(Alvinus & Holmberg, 2019), men även är de som eftersöks för rekrytering och bjuds in till en könsneutral verklighet i en mansdominerad organisation.

1.1 Syfte & frågeställningar

Mot bakgrund av ovanstående problemformulering är syftet med studien att undersöka den verklighet som kvinnor upplever inom Försvarsmakten. Studien ämnar skapa kunskap och förståelse kring hur det är att vara kvinna i en mansdominerad organisation, med historia av maskulina ideal, som strävar mot förändring (Försvarsmakten, u.å.-c). Genom kvalitativa livsvärldsintervjuer med kvinnor inom Försvarsmakten avser vi att nå förståelse och djup insikt i dessa kvinnors verklighet och identitetsskapande inom organisationen.

Frågeställningar:

- Hur känns det att vara kvinna i en mansdominerad och tidigare maskulinitetspräglad organisation som nu kommunicerar kring förändring för ökad jämställdhet?
- Hur skapar kvinnor sin identitet i mansdominerade Försvarsmakten?

1.2 Studiens relevans

Strategisk kommunikation brukar definieras som “studien av hur organisationer använder sig av kommunikation för att avsiktligt nå sina övergripande mål” (Hallahan, Holtzhausen, van Ruler, Verčič & Sriramesh, 2007, s. 4). Zerfass, Verčič, Nothhaft, och Page Werder (2018) menar att denna definition, bland andra, är för smal för att fånga essensen av vad strategisk kommunikation innebär. Zerfass et al. (2018) menar att all målmedveten kommunikation inte är strategisk men att denna kommunikation, trots avsaknad av strategi, kan bidra till att uppnå målet. Vidare sker konversationer med strategisk betydelse på diverse platser såsom sociala medier, mellan privatpersoner, bland kollegor och med anställda (Zerfass et al., 2018). Thomas och Stephens (2015) menar att strategiska kommunikationsforskare bör anta en tvärvetenskaplig och holistisk världsbild för att skapa ny kunskap inom och om strategisk kommunikation, där kommunikation bland intressenter både i och utanför organisationen även bör inkluderas (Hallahan et al., 2007).

Även kommunikationen som sker i det nedersta ledet av organisationen bör vara mer central snarare än att endast fokusera på kommunikationen som sker från ledningen till anställda, så kallat top-down, som termen *strategi* och *strategiskt* ofta innefattar. Hallahan et al. (2007) menar också att intresse för genus går i linje med studier inom strategisk kommunikation, eftersom dessa studier kan bidra med förståelse för hur kommunikation exempelvis privilegierar män och hur kvinnor använder kommunikation för att nå sina övergripande mål.

I studien antas ett brett perspektiv inom strategisk kommunikation där kommunikation ses som något holistiskt, som utgör organisationens existens. Det holistiska förhållningssättet ser organisationsmedlemmars kommunikation och sociala interaktion som något som aktivt influerar produktion och reproduktion av organisationer. Alla aktiviteter som innefattar meningsutbyte inom en organisation anses således vara kommunikativa (Heide, von Platen, Simonsson & Falkheimer, 2018). Inom forskningsfältet strategisk kommunikation och digitala medier bidrar vår studie med en inblick i kvinnors upplevelse inom en mansdominerad organisation med fokus på identitetsskapande och interaktion, där Goffmans (2014) teori om intrycksstyrning och identitetsskapande utgör grunden för studiens teoretiska ramverk. Digitaliseringen innebär nya kommunikationsmönster som oundvikligen påverkar såväl organisationer som individer enligt Regeringen (2016), där Försvarsmakten är en tydlig aktör med sin förändrade och tidsenliga kommunikation. Forskning om extern kommunikation och huruvida det externa och det interna går i linje med varandra samt konsekvenserna av detta existerar redan i stor utsträckning. Således ligger vårt fokus vid ett internt perspektiv, där den externa kommunikationen givetvis kan influera anställdas interna upplevelse, identitetsskapande och världsbild.

1.3 Avgränsning

Studien genomförs som tidigare nämnt inom ramen för strategisk kommunikation. För att undersöka den kvinnliga upplevelsen i en mansdominerad organisation har studien avgränsats till en specifik organisation, Försvarsmakten, vilket baseras på dess ojämna könsfördelning där kvinnor utgör 21 procent av de anställda (Försvarsmakten, u.å.-b). Till följd av detta avgränsas studien till en svensk kontext. Det teoretiska ramverket utgår från Goffmans (2014) teori om jaget och identitetsskapandet. Vi ansåg teorin som relevant eftersom studien ämnar undersöka Försvarsmaktens, som Goffman benämner det, backstage, vilket vidare förklaras i 3.2.

Utgångspunkten för studien är att kön är något socialt konstruerat, vilket skapar relevans för den symboliska interaktionismen som bidrar med stöd för att analysera och tolka den sociala verklighet där könet skapas. Något som även bör poängteras är att genus innefattar faktorer såsom klass, religion, etnicitet, ålder, sexualitet och nationalitet (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag, 2018). Denna studie avgränsas dock till att undersöka endast könsrelaterade faktorer, som givetvis kan påverkas av nämnda aspekter, men som inte ryms i analysen på grund av begränsad tid och begränsade resurser. Vidare avgränsas studien till könen man och kvinna på grund av nämnda orsaker. Däremot ser vi ett stort behov och intresse av att utöka forskningen inom vald bransch avseende transpersoner samt icke-binära inför framtiden, vilket kommer vidareutvecklas i avsnitt sex.

2. Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras en övergripande genomgång av tidigare forskning relaterat till kvinnor i organisationer. Avsnittets primära fokus ligger vid att presentera forskning som illustrerar den problematik som kvinnor ofta bemöter, vilka attribut och normer som syns i organisationskontexter och de paradoxer som existerar för kvinnor.

Idag presenterar organisationer sig själva i de flesta fall som könsneutrala och erfarenheter relaterade till könsdiskriminering tenderar att avvisas som ett sällsynt fenomen, vilket osynliggör mäns makt (Lewis, 2014). Emellertid visar forskning att arbetslivet påverkas markant av om en uppfattas som man eller kvinna. Kvinnor utsätts i stor utsträckning för trakasserier och fördomar på arbetsplatsen där yrkesroll, auktoritet och beteende innefattar förväntningar utifrån könsstereotyper (Dozier, 2017). Utgångspunkten där organisationer antas vara könsneutrala, leder enligt Lewis (2014) till att ojämlikhet osynliggörs, ignoreras och blir svårare att lyfta. Lewis (2014) menar att maskulinitet är avgörande för antagandet om framgångsrikt företagande, vilket leder till att såväl kvinnor som män bör anta en maskulin identitet för att anses klara arbetet ordentligt och regelrätt. Detta går även i linje med en del av den tidigare genusforskningen som gjorts, där feminister förnekar att det skulle finnas skillnader mellan könen men samtidigt anpassar sig i en värld av män, för män, genom att anta typiskt maskulina egenskaper. De kvinnor som lyckas anta maskulina egenskaper blir då ofta sedda av männen, som "en av männen", vilket i detta fall är önskvärt (Knights & Kerfoot, 2004). I kontrast till detta menar Dozier (2017) att kvinnor som implicerar stereotypiskt maskulint beteende också kan upplevas negativt på grund av könsstereotypisering, vilket innebär en paradox för vilket beteende en kvinna bedöms positivt för. Således upplever ofta kvinnor dubbelbindning i organisationer där de vid makt mottar negativ respons, medan män får positiv respons för samma fenomen (Karazi-Presler, 2021). Kvinnor ses även frekvent som mindre kompatibla med arbeten som kräver styrka, självsäkerhet samt ledarförmåga (Dozier, 2017).

Samtidigt betraktas kvinnor inte sällan som framtidens chefer, där påstådda kvinnliga egenskaper såsom ödmjukhet, empati och tålmod anses avgörande för framtida framgångsrika entreprenörer. Problematiken i detta antagande är överlappningen mellan kvinnor och femininitet vilket förbinder förståelsen av femininitet som en bestämd essens, kopplat till kvinnliga kroppar.

Lewis (2014) menar att kvinnor i samtida organisationer utifrån ovan nämnd problematik bör förkroppsliga både kvinnliga egenskaper som innefattar attraktionskraft och passivitet, samt maskulina egenskaper för att uppnå självständighet, självförtroende och rationalitet för att lyckas. Sammanfattningsvis föreslås framgångsrikt entreprenörskap idag som något könsneutralt där kvinnor och män har samma möjligheter och förutsättningar, eftersom kvinnor inte längre anses vara förtryckta. Kvinnliga entreprenörer identifieras som aktiva, dynamiska individer som kan övervinna alla potentiella begränsningar. Däremot medger kvinnliga entreprenörer att de distanserar sig från klassisk femininitet och att det existerar skillnader mellan beteende i offentlig och privat sfär, som påvisar medvetandet av de könsstereotyper de utsätts för (Lewis, 2014).

Ett typfall på motsatsen till en könsneutral bransch, i detta fall en mansdominerad sådan, är finansbranschen, specifikt Wall Street, som till en början betraktades som en plats för män att tjäna pengar, men som än idag domineras av vita män och manliga normer (Maaranen & Tienari, 2020). Detta har lett till att maskulinitet har sammankopplats med makt, kompetens och framgång, vilket har skapat svårigheter beträffande utmanandet av dessa strukturer. Kvinnor, och män, som inte går i linje med traditionella maskulina egenskaper, anses sakna de attribut som krävs vilket gör att dessa individer utesluts. De kvinnor som har valt att anta maskulina egenskaper för att lyckas riskerar att fråntas sin identitet som en "riktig kvinna", samtidigt som kvinnliga karaktärsdrag upplevs som skadliga för Wall Street, vilket har lett till att kön definierar hierarkin på Wall Street eftersom kvinnor blir avvisade oavsett vilka egenskaper som antas (Maaranen & Tienari, 2020).

I studien av Maaranen och Tienari (2020) framgick att män som kommenterade en artikel från Bloomberg relaterat till #MeToo ifrågasatte kompatibiliteten mellan kvinnor och den arbetskultur som figurerar på Wall Street, vilket grundades på uppfattningen av biologiska skillnader mellan kvinnor och män. Även #MeToo i sig ifrågasattes och sågs som ett försök att bortse från den naturliga ordningen. Många av respondenterna verkade vidare överens om att enkla lösningar såsom att organisera efter kön istället för att identifiera och komma tillrätta med grundproblemet kring trakasserier; något som banade väg för den hypermaskulina kulturen att förbli intakt (Maaranen & Tienari, 2020). Vissa menade tillika att finans och jämställdhet inte kunde prioriteras simultant, då de bedömdes som direkta motsatser, samt att "Wall Street-sättet" är inkorporerat och oföränderligt (Maaranen & Tienari, 2020). Portillo, Doan och Mog (2021) menar att kvinnor är väl integrerade inom vissa avdelningar inom mansdominerade branscher,

men att det finns stora barriärer som förhindrar kvinnor från att bli fulländade organisationsmedlemmar. Detta eftersom kvinnor i mansdominerade organisationer framställs som ett bevis på vad maskulinitet inte är, vilket även påverkar den standard för vad en organisationsmedlem bör vara och inte (Portillo et al., 2021).

Sammanfattningsvis visar tidigare forskning att det finns paradoxala förväntningar och normer för könen inom arbetslivet. Kvinnor anses vara aktiva, självständiga individer som i ett könsneutralt samhälle kan ta sig an alla utmaningar, samtidigt som kvinnor i sig samt fenomen som #MeToo ifrågasätts oavsett vilka attribut och egenskaper en kvinna väljer att anta (Lewis, 2014; Maaranen & Tienari, 2020). Men vad händer när en mansdominerad organisation aktivt arbetar med och implicerar jämställdhet systematiskt i såväl vision, värdegrund och extern kommunikation? Uppstår konflikter och hur påverkas kvinnorna? Hur är det att arbeta i en organisation, tidigare präglad av maskulin arbetskultur, där 79 procent av de anställda är män, och 21 procent är kvinnor? Mycket av den tidigare forskning som existerar lägger fokus vid hur män agerar och kommunicerar. Detta är givetvis viktigt för att nå roten till problematiken, men kvinnors perspektiv och upplevelse synliggörs sällan vilket är ytterligare en viktig dimension för att skapa förståelse för den verklighet som minoriteten i mansdominerade organisationer upplever, vilket denna studie ämnar att undersöka.

3. Teoretiskt ramverk

I kommande avsnitt presenteras studiens teoretiska referensram som används för att problematisera och tydliggöra studiens empiri. De teorier som introduceras är social interaktionism, Goffmans teori om identitetsskapande samt genus i relation till identitet. Dessa teorier är användbara för att skapa relevant förståelse inför kommande analys.

3.1 Symbolisk interaktionism

Begreppet *symbolisk interaktionism* myntades av Herbert Blumer och fungerar som “ett synsätt, ett perspektiv, en utgångspunkt för en analys och tolkning av den sociala verkligheten” (Trost & Levin, 2018, s.10). Symbolisk interaktionism kan öka förståelsen för det fenomen som undersöks och lämpar sig väl för att förstå beteende och känslor hos människan genom de fem huvudelementen: definition av situationen, all interaktion är social, interaktion sker med symboler, människan är aktiv och människan handlar, betar sig och befinner sig i nuet (Trost & Levin, 2018, s. 42).

Att *definiera situationen* innebär att människor utifrån sin sinnesstämning eller sitt hälsotillstånd ramar in en situation och uppfattar den på ett visst sätt. Situationen i sig skapas genom interaktion med andra och anses vara subjektiv då den definieras utifrån individens egna perspektiv. Man kan däremot argumentera för att en del av situationen är objektiv då gemensamma symboler kring den sociala verkligheten uppstår genom interaktion som skapar en *kollektiv enighet* (Trost & Levin, 2018). Den sociala interaktionen sker inte bara människor emellan utan även inom den enskilda individen i form av medvetet och omedvetet tänkande. Interaktionen sker genom skriftligt och talat språk - men också genom kroppsspråk, syn, klädsel, representation och dylikt. Genom den sociala interaktionen skapas *jaget* som vidare kan delas upp i *jag* och *mig*. *Jag* är den spontana och aktiva delen av jaget som syns utåt och denna lagras sedan i *mig* där alla tidigare erfarenheter, vårt språk, normer och förväntningar finns. Vad som finns lagrat i *mig* styr sedan det spontana *jag*. Detta är en *aktiv* process som inte stannar upp och konstruktionen av jaget är ständigt pågående (Mead, 1976).

Vid interaktion delas olika former av meningsfulla *symboler*, alltså tecken med en kollektiv mening, i sammanhanget. Till gruppen symboler hör bland annat ord, kroppsspråk,

handlingar och beteenden som också bör vara signifikanta och förutsägbara, det vill säga att både sändare och mottagare ska ha ungefär samma avsikt. Utifrån symboler och interaktion definieras situationen i *nuet* under den *aktiva* processen. Trost och Levin (2018) menar alltså att symbolisk interaktionism fokuserar på det som sker i stunden.

Utöver att konstruera jaget intar vi ibland roller genom att sätta oss in i andras perspektiv och empatisera. Människor lever i grupper genom att vara gruppmedlemmar som utifrån förväntningar från gruppen som enhet beter sig eller handlar på ett visst sätt beroende på vilken position man har. I gruppen har individen en position och lär sig förväntningarna riktade mot sig. Detta i sig skapar en process hos individen som kan beskrivas som en roll, vilket i sin tur leder till att individen beter sig därefter. En människa innehar inte bara en roll utan rollen förändras utefter kontexten som människan befinner sig i. Människan har en *huvudroll* i de olika kontexterna som i sig innefattar *delroller* där förväntningar och normer i det givna sammanhanget uppstår från flera håll (Trost & Levin, 2018). Skapandet av jaget och identitetsarbetet pågår även i organisationer för att hantera relationer på jobbet och arbetsuppgifter (Alvesson & Billing, 2011).

3.2 Goffmans teori om identitetsskapande

Goffmans (2014) syn på samhället brukar kallas det dramaturgiska perspektivet och framhåller att alla individer spelar teater med målet att göra intryck på en publik. Detta handlar om presentationen och konstruktionen av jaget, som en försöker kontrollera och styra för att påverka andras intryck av den egna identiteten. I alla situationer finns alltså ett mål med hur en vill uppfattas eller hur en vill visa att en uppfattar andra, oavsett om det är sant eller falskt. Den roll som spelas påverkas av de roller som spelas av andra närvarande individer, vilka även utgör *publiken*, och påverkas av faktorer som grupp och social status (Goffman, 2014). I en situation då en individ lyckats få tillträde till en sluten social krets lyssnar hen till informatörer inom kretsen för att kunna visa upp samma uttryck för att passa in i gruppen. Insamling av information av andra möjliggör vetskap om vad som förväntas i en situation och hur en bör bete sig för att få den andra eller de andra individerna att reagera och bete sig på önskvärd sätt. Detta kallas *intrycksstyrning* (impression management) och skapar *den sociala rollen*. Bemötandet av förväntningarna brukar kallas *idealisering*, där framträdandet omformuleras och anpassas efter

de som observerar för att nå acceptans. Intrycksstyrningen kan således innebära att gå emot sin inre moraliska kompass och istället följa gruppens riktlinjer, för att nå önskvärd reaktion. Intrycksstyrningen sker såväl medvetet som omedvetet (Goffman, 2014).

Goffman (2014) beskriver en *social inrättning* som en plats där perceptionen av verkligheten formas inom inrättningens bestämda gränser, vilket kan analyseras genom intrycksstyrning. Den sociala inrättningen innefattar ofta en samarbetande grupp som ämnar framställa en bestämd definition av en situation inför publik. Framträdandet innefattar regler för moral och livssyn som gruppen förväntas efterleva och inkluderar en tyst överenskommelse. Den del av framträdandet som sker på ett allmänt och bestämt sätt kallas *fasaden*, och används medvetet eller omedvetet under föreställningen och utgör en kollektiv representation för att gå i linje med samhällliga eller grupprelaterade förväntningar och stereotyper. Här ingår manliga och kvinnliga stereotyper och normer, som i de flesta fall bekräftar mannens överlägsenhet och kvinnans roll som underordnad (Goffman, 2014).

Individer som handlar annorlunda än det förväntade beteendet ställer enligt Goffman (2014) till med en scen vilket kan leda till att individen misstänkliggörs och skapar en störning i situationens definition. Gruppmedlemmar strävar efter att upprätthålla framträdandet och använder sig av strategier såsom att undvika eller neutralisera störningar genom att lojala och disciplinerade medlemmar aktivt arbetar för upprätthållandet av framträdandet. Detta skapar i sin tur en ram för den sociala interaktionen som gruppmedlemmarna, för att inte skapa en störning, bör agera efter. En konsekvens av detta, är att individer trots inre motsägelser, väljer att upprätthålla den tysta överenskommelsen eftersom man identifierar sig som en medlem som inte rubbar balansen eller sviker sin grupp, alternativt känner rädsla för konsekvenserna. Det är således avgörande att kunna behärska impulser från sitt *mänskliga jag* och skapa en diskrepans till sitt *socialiserade jag*. Det socialiserade jaget innefattar en typ av mental byråkratisering, eftersom kontroll utövas och kan leda till att individen bär en attitydmask (Goffman, 2014).

Goffman (2014) presenterar även fenomenen *frontstage* och *backstage* som har två olika innebörder. Det beteende som sker i frontstage påverkas av det faktum att andra ser på och influeras av förväntningar, internaliserade- och kulturella normer samt hur man vill bli uppfattad enligt dessa. Detta påverkar i sin tur hur individer betar sig och kommunicerar i sociala sammanhang och formar andras uppfattning och förväntningar av en själv. Det finns olika typer av frontstage som ser olika ut beroende på situation (Goffman, 2014). Backstage till skillnad från

frontstage, koncentrerar sig på beteendet bakom scenen där normer och förväntningar fortfarande är aktiva och påverkar hur människor reflekterar och agerar (Goffman, 2014). Det som sker backstage kan i en organisationskontext identifieras som beteendet hos anställda inom ett företag.

3.3 Genus & identitet

3.3.1 *Det sociala könet*

Vårt biologiska kön bestäms vid födseln av faktorer som är utom vår kontroll. Att vara född som man eller kvinna är samtidigt avgörande för en individs framtid där faktorer som beteende, språk och utseende genererar en grund för huruvida en uppfattas som man eller kvinna (Romaine, 1999). Butler (2007) definierar genus som det sociala könet, skapat via social interaktion och kulturella aspekter. Romaine (1999) menar att kön är något kommunikativt som inkluderar att *göra kön* snarare än att *vara kön* som innefattar att konstruera sig själv och andra som könade varelser. Kulturella tecken och antydelse skapar mentala bilder som avgör om människor antar att någon är man eller kvinna, trots att det inte framgår. Romaine (1999) exemplifierar detta genom tidningsrubriken *Doctor seduced patient*, där de flesta antar att doktorn är man och patienten är kvinna, på grund av kulturellt inlärd tecken. Inom samtida kultur i Sverige, trots att landet anses vara mycket jämställt, existerar en överordnad manlig norm där kvinnor blir en underordnad minoritet (Jämställdhetsmyndigheten, 2020; Bergold, Vedin & Lorentzi, 2020; Wahl et al., 2018). Enligt Wahl et al. (2018) synliggörs därför kvinnor i mansdominerade kulturer och kontexter extra mycket och ses som representanter för hela sin minoritet, vilket kan leda till såväl press som stress. Kvinnor används även ofta som en symbol för jämställdhet vilket återigen kan generera en upplevelse av press för kvinnor (Wahl et al., 2018).

3.3.2 *Könets framställning*

Goffman (1979) menar att kvinnor och män ofta framställs på olika sätt, inte endast i samhället utan även i media, som egentligen inte beror på biologiska faktorer hos könen, utan snarare på samhällets förväntningar på vad som anses vara maskulint och feminint. Således framställs kvinnor ofta som mjuka, maktlösa och sköra medan män framställs som självsäkra, bekväma och medvetna om sin omgivning. Kvinnor porträtteras även regelbundet som omhändertagande av

mannen enligt Goffman (1979), vilket dessutom är en företeelse inom arbetslivet där kvinnor syns mer inom service och omsorg än män som i större utsträckning arbetar med byggverksamhet och tillverkning (Bergold et al., 2020).

Könsstereotyper är sammansättningar av antydda kvinnliga och manliga attribut som innefattar att män är starkare och mer aggressiva, medan kvinnor är passiva, vilket oundvikligen även hör samman med bland annat kultur, klass, ursprung och kontext (Romaine, 1999). Dessa stereotyper avslöjar och illustrerar attityder och förväntningar på hur män och kvinnor är och hur de bör vara. De skillnader som upplevs existera mellan män och kvinnor emellan är ofta ett resultat av dessa stereotyper, snarare än biologiska skillnader. Kön innefattar även till stor del maktfaktorer som är införlivade i den styrande kulturen av vilken kvinnor som underordnad grupp gentemot den överordnade majoriteten historiskt identifierats som "andra", vilket också kan appliceras i organisationer (Romaine, 1999). Detta eftersom den underliggande strukturen i många organisationer är byggd på manliga normer som tas för givna och inte blir synliga (Knights & Kerfoot, 2004). En förekommande föreställning om anledningen till kvinnors underordning är den biologiska faktorn som förklaras genom att kvinnor föder barn, samt att kvinnor styrs av känslor och därmed kräver beskydd och stöd från män (Wahl et al., 2018).

3.3.3 Manligt och kvinnligt i organisationer

Studier visar även att det existerar gap mellan könen avseende att höja sin röst, där kvinnor har en önskan om att förbättra sina möjligheter för detta, särskilt i relation till jämställdhetsproblematik. Dock finns svårigheter och hinder för kvinnors röst, speciellt i mansdominerade branscher (Cooper et al., 2021). Könsstereotyper, förväntningar och kvinnliga hinder har skapat en underrepresentation av feminitet i organisationer (Busse, 2018). Yrken som däremot har en tydlig maskulin könssymbolik är enligt Alvesson och Billing (2011) brandman, obducent och officer där arbetarna enligt strukturella normer förväntas besitta vad som anses vara maskulina egenskaper. Dock revideras och förändras kvalifikationer och förväntningar konstant i takt med samhällsliga förändringar, vilket anpassas efter förväntningar inom respektive grupp i organisationer, där innebörden av maskulinitet och feminitet kan skilja sig åt (Alvesson & Billing, 2011).

Historiskt sett har deltagande i det militära ansetts vara manligt, vilket har gjort att militarism och maskulinitet förstärkt varandra. Det har skett en ökning av kvinnor inom det

militära under de senaste åren, men Enloe (2007) i Gasztold (2017) menar att kvinnor maskuliniseras eftersom kvinnligt kodade egenskaper arbetas bort eller dämpas, vilket innebär att militära organisationer kan bibehålla maskulinitet och mansdominans trots kvinnors inkludering. Vidare anses organisationsledning och ledarskap ha konstruerats i samhället byggt på maskulina termer, vilket kan leda till hinder för kvinnor i högre positioner att hitta balansen mellan att anta rollen som chef eller ledare och samtidigt undvika att bryta de förväntningar som finns på könet (Alvesson & Billing, 2011).

Enligt Wahl et al. (2018) existerar så kallade genuskontrakt som innefattar förväntningar på hur kvinnor och män ska vara och hur de ska bete sig mot varandra. Det rådande genussystemets kontrakt är således det som styr hur män och kvinnor tänker och handlar. Wahl et al. (2018) menar även att patriarkala strukturer, där kvinnor i hög grad utgör en minoritet i organisationer, gör kvinnor mer synliga vilket leder till press. För att gå i linje med de förväntningar som existerar förhåller sig organisationsmedlemmar till den dominerande kulturen i form av språk, beteende och tankesätt, där de som utmanar denna ingår i subkulturer eller motkulturer. Könnsstrukturer kan även skapa direkt diskriminering där utövaren i regel är manliga chefer och kollegor, enligt Wahl et al. (2018). Reaktionen från kvinnor vid diskriminering uteblir ofta i hög grad helt, alternativt skämtas bort. Wahl et al. (2018) menar även att diskriminering ofta minskar om fler kvinnor finns på samma nivå, medan upplevelsen av diskriminering ökar när andelen manliga kollegor är hög. En annan aspekt som skapar diskriminering gentemot kvinnor är då de önskar eller har blivit befordrade, vilket utmärker sig särskilt i mansdominerade organisationer då kvinnor stiger i hierarkin (Wahl et al., 2018).

3.3.4 Attityder till könsrelaterat våld och trakasserier

En effekt av de strukturer som innefattar specifika förväntningar på könen, kan vara att män i större utsträckning än kvinnor är förövare samt att kvinnor i högre grad upplever könsrelaterat våld och trakasserier (Kunst, Bailey, Prendergast och Gundersen, 2019). Som tidigare nämnt i inledningen var #MeToo ett resultat av kvinnors, icke-binäras och transpersoners utsatthet för mäns våld och sexuella trakasserier. Attityderna gentemot #MeToo skiljde sig avsevärt mellan män och kvinnor enligt Kunst et al. (2019) där män jämfört med kvinnor visade större tolerans inför sexuella trakasserier, var mer positiva avseende sexuella övergrepp samt i större utsträckning var beredda att skuldbelägga offret vid övergrepp. Kunst et al. (2019) menar att

detta beror på skillnader i erfarenheter och ideologier vilket även innefattar att män är betydligt mindre benägna att identifiera sig som feminister än kvinnor, icke-binära och transpersoner. Det huvudsakliga ändamålet för sexuella trakasserier är att bevara den manliga kontrollen (Maaranen & Tienari, 2020).

3.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis är ovan presenterade teorier tätt sammankopplade med varandra eftersom den symboliska interaktionismen leder till konstruktionen av identiteten, som Goffman (2014) beskriver som ett resultat av social interaktion och socialt samspel. I denna konstruktion, och i det sociala samspelet, ingår genusrelaterade normer och föreställningar, som även de påverkar identiteten och hur individer kommunicerar och interagerar med varandra (Wahl et al., 2018). Skapandet av *jaget* påverkas således av normerna som finns avseende jargongen, det sociala samspelet och interaktionen (Goffman, 2014; Trost & Levin, 2018). Detta samtidigt som könsnormerna spelar in för hur jargongen, samspelet och interaktionen ser ut, vilket skapar ett typ av kretslopp innefattande dessa faktorer för hur jaget skapas. (Wahl et al., 2018).

4. Metod

Metodavsnittet inleds med den vetenskapliga utgångspunkt som genomsyrar studien, för att sedan presentera studieobjektet och insamlingsmetoden samt reflektioner kring denna. Vidare beskrivs urvalet, analysmetod och etiska aspekter.

4.1 Vetenskaplig utgångspunkt

Denna studie antar ett kvalitativt angreppssätt med ett socialkonstruktivistiskt perspektiv samt ett hermeneutiskt förhållningssätt. Det kvalitativa angreppssättet åsyftar att förstå innebörden av en företeelse eller ett fenomen inom den sociala verkligheten (Leavy, 2020). Kvalitativa forskare utgår från att människor alltid befinner sig i en social kontext samt att de konstant ämnar skapa mening av sin sociala verklighet (Magnusson & Marecek, 2015). Syftet med kvalitativ forskning är i stor utsträckning att svara på frågan om *hur* något sker och att skapa rik förståelse med djupgående beskrivningar av det fenomen som undersöks (Leavy, 2020). Metoden appliceras i denna studie eftersom syftet är att undersöka kvinnors sociala verklighet i en organisationskontext där människor genom sociala hierarkier, strukturer och sociala grupper skapar mening genom samspel och justerar meningen utifrån de kontextuella sociala ramarna (Magnusson & Marecek, 2015).

Studien utgår från den ontologiska utgångspunkten socialkonstruktivism som går i linje med världsbilden såsom beskrivet ovan, det vill säga att den sociala verkligheten konstrueras genom mänskligt samspel (Magnusson & Marecek, 2015). Enligt Falkheimer (2014) avser socialkonstruktivistiska forskare att förstå den sociala verkligheten i en specifik kontext, som i denna studie är organisationen Försvarsmakten. Studien antar även ett hermeneutiskt förhållningssätt som utgår från att betydelsen genereras genom tolkning. Inom hermeneutiken genereras tolkningen genom att växla mellan subjektiv förförståelse och möten med nya idéer, som i sin tur influerar framtida tolkningar, vilket kallas den hermeneutiska cirkeln (Åkerström, 2014). Gadamer (1997) menar att de tolkningar som genereras innebär en typ av sanning, där den hermeneutiska cirkeln och den konstant pågående tolkningen vidgar förståelsen av fenomenet.

4.2 Fallstudie

Heide och Simonsson (2014) menar att fallstudier lämpar sig väl då djup kunskap om komplexa, kontextberoende fenomen eftersträvas och benämner på samma sätt som Yin (1981) begreppet fallstudie som en strategi snarare än en metod. Fördelen med fallstudier är att de kan närma sig verkliga situationer som i sin tur skapar kunskap och förståelse om verkligheten. Denna närhet till verkligheten och inlärningsprocessen som fallstudier inkluderar, skapar enligt Flyvbjerg (2006) avancerad förståelse. Således hävdar Flyvbjerg (2006) att fallstudier i stor utsträckning producerar fler upptäckter än vid statistik från stora grupper. Heide och Simonsson (2014) betonar även att fallstudier är förmånligt då forskare vill skapa förståelse för organisationsmedlemmars upplevelser och erfarenheter, vilket kongruerar med syftet för denna studie.

Kvalitativ forskning och fallstudier kan inte mäta kvalitet genom de kvantitativa kvalitetskriterierna validitet, reliabilitet och objektivitet. Guba och Lincoln (1982) använder således andra kvalitetsbegrepp för kvalitativ forskning: trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och bekräftelsebarhet. Något som är angeläget att beakta är reflexiv medvetenhet, där forskaren problematiserar sina tolkningar och reflekterar över svagheter och styrkor beträffande vetenskaplig kunskapsprocess, urval, material och slutsatser (Flyvbjerg, 2006; Guba & Lincoln, 1982). Flyvbjerg (2006) menar att misstolkningar av fallstudier är vanligt förekommande, där många forskare hävdar att en inte kan generalisera resultaten utifrån ett enskilt specifikt fall. Flyvbjerg (2006) motsäger dock detta och anser att det beror på fallet i sig och hur det har valts ut, samt att formell generalisering endast är ett av många sätt för att nå kunskap. Sammanfattningsvis innebär det att kunskap som formellt inte kan generaliseras trots detta kan bidra med kunskap inom ett specifikt område. Detta är enligt Flyvbjerg (2006, s. 223) fördelaktigt av två anledningar: för att nyansera synen på verkligheten där mänskligt beteende inte endast bör begripas som något regelstyrt, samt för att möjliggöra utveckling av kunskap hos forskare för framtida undersökningar.

Eftersom studien ämnar undersöka organisationsmedlemmars upplevelser och erfarenheter, mer specifikt kvinnors upplevelser i en mansdominerad kontext och organisation i förändring, lämpar sig Försvarmakten utmärkt som fallorganisation. Enligt Statistiska centralbyrån (2020) innebär en mansdominerad respektive kvinnodominerad organisation en procentsats på mer än 60 procent av det ena könet. Militära organisationer tenderar att ha en

större andel anställda män vilket visar sig i den rådande könsfördelningen i Försvarsmakten med 79 procent anställda män och 21 procent anställda kvinnor som innebär en mansdominerad kontext (Försvarsmakten, u.å). Utöver den rådande könsfördelningen arbetar Försvarsmakten, som tidigare nämnt, sedan ett antal år tillbaka aktivt med den bild som finns om maskuliniteten kopplat till Försvarsmakten, genom att i sina sociala medier och i övriga kampanjer kommunicera en mer könsneutral bild av organisationen där kvinnor står i centrum. Detta skiljer sig skarpt från den maskulinitetspräglade historia som finns i Försvarsmakten. Av den anledningen anser vi kvinnors upplevelse i fallorganisationen Försvarsmakten som både relevant och intressant för såväl samhälle som vidare forskning.

4.3 Forskningsstrategi: kvalitativa intervjuer

I den kvalitativa forskningsintervjun tillåts undersökarna att ta del av intervjupersonernas synvinkel och erfarenheter med målet att förstå det undersökta fenomenet. Intervjun ger också möjlighet till djup förståelse med detaljerade beskrivningar (Kvale & Brinkmann, 2014). Eftersom studien utgår från ett hermeneutiskt perspektiv och har för avsikt att förstå kvinnors upplevelser i en mansdominerad organisation lämpar sig intervjumetoden väl för insamling av empiri. Med avstamp i hermeneutiken utfördes halvstrukturerade livsvärldsintervjuer, som Kvale och Brinkmann (2014, s.19) menar har som mål att "erhålla beskrivningar av intervjupersonens livsvärld i syfte att tolka innebörden av det beskrivna fenomenet". Livsvärlden beskrivs i denna kontext av Kvale och Brinkmann (2014, s. 46) som "intervjupersonens levda vardagsvärld", vilken, tillsammans med det teoretiska ramverket, är central för förståelsen av fenomenet och problemet i studien.

Den halvstrukturerade intervjun innebär att det inte finns ett slutet och förbestämt frågeformulär där bestämda frågor kommer i en viss ordning. Intervjuerna baserades istället på övergripande teman som ger intervjuaren möjlighet att ändra ordningen, beroende på respondenternas svar, för att öka förståelsen av fenomenet (Kvale & Brinkmann, 2014). Metoden lämpar sig således även väl till det hermeneutiska förhållningssätt som har antagits under studien. Detta eftersom intervjuarens subjektiva förförståelse bemöts med nya ideér från intervjupersonerna under processen vilket i sig genererar ytterligare tolkningar av fenomenet (Åkerström, 2014).

4.3.1 Urval

Hur urvalet i en intervjustudie ser ut beror på tid, undersökningens syfte samt resurser. Om målet är att kunna generalisera krävs fler intervjupersoner än om målet är att förstå en enskild individs livsvärld (Kvale & Brinkmann, 2014). Eftersom vi undersöker upplevelsen hos individer i en organisation med en komplex struktur ansåg vi det lämpligt att intervjua ett urval av personer från olika avdelningar för en mer nyanserad inblick. Anställda med olika befattningar och positioner inom organisationen kan bidra med varierande upplevelser och perspektiv (Magnusson & Marecek, 2015).

Vi använde oss av de två urvalsstrategierna *annonsering* och *riktad nominering* som enligt Magnusson och Marecek (2015) innebär att annonsera information och en inbjudan till studien i ett passande forum eller kanal och att ta hjälp av individer som kan nominera passande personer till undersökningen. Vi annonserade således information och en inbjudan till studien i en grupp med kvinnor inom Försvarmakten på sociala medier, specifikt Facebook, och fann även kvinnor inom Försvarmakten som blev nominerade av bekanta. För att kunna besvara forskningsfrågan om upplevelsen av att vara kvinna i en mansdominerad organisation, baserades urvalet på kriterier som att vara kvinna, ha god kännedom om Försvarmakten samt vara eller ha varit anställd, alternativt värnpliktig, inom Försvarmakten. Urvalsgruppen bestod av nio kvinnor i åldrar mellan 20 och 50 med skilda befattningar och tid inom organisationen. Dessa individer benämns vid ett fiktivt namn i undersökningens analys.

4.3.2 Insamlingsmetod

De kvalitativa intervjuerna genomfördes vid fyra olika datum: 19 april 2021, 21 april 2021, 26 april 2021 och 3 maj 2021. Samtliga intervjuer genomfördes via webbverktyget Zoom och hölls således digitalt på grund av Covid19. Av den anledningen kunde vi även nå personer i hela Sverige, oberoende av geografisk plats. Intervjuerna varierade något i tid men hölls i cirka en timme. Varje intervju inleddes med en introduktion till studiens forskningsfält och oss som forskare, syftet med intervjun och att respondenterna skulle tilldelas ett fiktivt namn i studien och därmed vara anonyma. Respondenterna mottog även information om sin rättighet att avsluta intervjun alternativt ta tillbaka sin medverkan i efterhand. Som nämnt ovan följdes inget förutbestämt frågeformulär, utan baserades på övergripande teman som gjorde att samtalen med respondenterna kunde skilja sig beroende på informationen som framkom.

4.5 Analysmetod

Den ontologiska utgångspunkten för denna studie anser empirin som något som avspeglar en socialt skapad relationell verklighet. Framställningsstrategin för studien utgjordes följaktligen av *den sammanhållna fallbeskrivningen*, som utgår från att en social verklighet existerar utanför texten. Fokus ligger därmed vid att i relation till den fristående sociala verkligheten presentera empiriskt material och demonstrera hur slutsatser formats utifrån detta (Eksell & Thelander, 2014).

Den data som framkom genom intervjuer transkriberades och infogades sedan i en tabell med teman för att skapa en överblick av innehållet. Tabellen underlättade identifiering, sortering och kategorisering av teman och mönster inför kodningen (Eksell & Thelander, 2014). En kombination av deduktion och induktion som innebär pendling mellan forskningsfrågor, syfte, teori och empiri tillämpades för att skapa lämpliga kodkategorier och teman. Dessa har under studien varit öppna för andra och nya eventuella kategoriseringar och kodningar. Vidare, för att inte reducera materialets innebörd genom alltför strikt kategorisering, användes transkriberingarna vid behov i sin helhet för att fördjupa det kategoriserade materialet samt för att finna hela citat som kunde stärka analysen. Slutligen eftersöktes mönster och relationer mellan kodkategorier för att generera en helhetsbild som genom dessa mönster kunde kopplas till teorin. I detta steg går läsningen från vertikal till horisontell (Eksell & Thelander, 2014).

Vidare för att tolka meningen med datan analyserades den utifrån den hermeneutiska cirkeln, vilket som tidigare nämnt innebär att forskaren tolkar utifrån en subjektiv förförståelse, som sedan influeras av nya uttryck och idéer som utvecklar tolkningen och skapar vidare förståelse (Åkerström, 2014). Inom den hermeneutiska cirkeln tolkades innehållet i de enskilda delarna, för att sedan ställas mot texten som helhet. Kvale och Brinkmann (2014) menar att tolkningen av mening uppnås när man har kommit fram till ett inre sammanhang i texten som helhet som inte kan motsägas. Detta uppfylls genom prövning av delarna mot textens helhet, samtidigt som texten i sig ska ge en mening baserat på sin egen referensram. Vidare ska analytikerna ha kunskap om textens tema samt vara medvetna om sina förförståelser och ha ett öppet sinne för nya intryck och idéer.

4.6 Etiska aspekter

Det finns etiska aspekter som alltid bör tas i beaktning vid kvalitativ forskning. Miller och Bell (2012) menar att samtycke och medgivande bör vara konstant pågående mellan forskare och respondent, där etiska överväganden bör vara en väl integrerad del av studien. Det finns fyra huvudsakliga riktlinjer för etik inom intervjustudier, *informerat samtycke, konfidentialitet, konsekvenser* samt *forskarens roll* som ska beaktas innan och under studien (Kvale & Brinkmann, 2014). Eftersom annonseringen för intervjuer utspelade sig i två olika stängda grupper på Facebook, hänvisade vi intresseanmälningar till privatmeddelande i appen Messenger och inte i kommentarsfältet. Detta för att möjliggöra och bibehålla respondenternas konfidentialitet utifall att övriga medlemmar i dessa grupper vid ett senare tillfälle skulle läsa studien och veta vilka individer som valt att delta, vilket vi ville undvika.

Eftersom intervjuerna behövde ske via onlinebaserade samtalsverktyg på grund av Covid19, finns problematik avseende observation av eventuell obekvämlighet hos intervjuobjektet som lättare kan identifieras vid ett fysiskt möte (Gustafsson, 2014). Av den anledningen låg stor vikt, utifrån David och Suttons (2016) rekommendationer, vid att muntligt säkerställa respondentens samtycke och bekvämlighet vid intervjun samt individens vetskap om sin rätt att avbryta intervjun alternativt ta tillbaka sin medverkan i efterhand. Även innan intervjuns start informerades respondenterna om studiens syfte och efterfrågades tillåtelse att spela in samtalet, vilket motiverades av syftet för transkribering av materialet för kommande analysarbete. Att intervjupersonerna är insatta i forskarens intentioner med såväl studien som intervjun är enligt Kvale och Brinkmann (2014) avgörande för det informerade samtycket.

4.7 Metodologiska reflektioner

Tillämpning av intervju som forskningsmetod har mottagit mycket kritik från flera forskare som menar att metoden inte är vetenskaplig då olika tolkningar kan göras beroende på vem som analyserar materialet eller ställer frågorna. Däremot tillåter hermeneutiken flera legitima tolkningar och kräver alltså inte att det ska finnas en enda, objektiv, korrekt sanning (Kvale & Brinkmann, 2014). Med utgångspunkt i hermeneutiken används även vår förförståelse baserat på personlig erfarenhet och teori som en resurs för att nå fram till en bättre förståelse kring meningens helhet. Denna förförståelse och kunskap, tillsammans med förmågan att tolka kroppsliga uttryck och tonfall, hjälper till att tolka vad som explicit sägs men också den mening

som kan utläsas mellan raderna (Kvale & Brinkmann, 2014). Ett problem kan enligt Eksell och Thelander (2014) innebära teoretisk snedvridning som endast bekräftar tidigare antaganden, varav analysen inte bidrar till ny kunskap om fenomenet. Med detta i åtanke omformulerade vi det underförstådda budskapet under intervjun som vi uppfattade det och tillät respondenterna att bekräfta vår förståelse av meningen eller neka den för att uppnå samförståelse. Eksell och Thelander (2014) menar även att motsägelser och överraskande delar av empirin ska ses som en styrka i den kvalitativa forskningen vilket aktivt har diskuterats och utvärderats under analysarbetet för denna studie.

En annan aspekt att ha i åtanke vid utförande av intervjustudier är förekommande maktasymmetrier som råder mellan intervjuaren och respondenten. Intervjuaren kan utgå från en dold dagordning som respondenten inte är medveten om och kan på det viset styra intervjun. Dessa maktasymmetrier kan påverka hur respondenten svarar genom att ge svar som denne tror att intervjuaren vill höra. Däremot besitter även respondenterna makt, eftersom dessa individer innehar kunskap och tillgång till livsvärlden som eftersöks (Kvale & Brinkmann, 2014). Av den anledningen lades vikt vid att vara observanta, åstadkomma ett tydligt sammanhang med en avspänd struktur, vara tydliga med vilka vi är och vad studiens syfte är.

5. Analys

Följande analys kommer framföras utifrån studiens syfte, det vill säga att skapa mening och förståelse kring kvinnors upplevelse inom Försvarmakten och hur processen av identitetsskapande ser ut. Analysen delas upp med centrala teman för att kunna besvara frågeställningarna.

5.1 Kön och synlighet

Något som tydligt framträdde från flertalet intervjuer var att respondenterna som kvinnor i hög grad blir benämnda utefter sitt kön, det vill säga *kvinnlig* soldat istället för soldat.

Jag är fortfarande en tjej som skjuter granatgevär, jag är inte en granatgevärsskytt. (Louise)

Det kvinnliga könet appliceras alltså på Louises förmåga att skjuta granatgevär. Louise beskrev även att hon endast kommer vara den bästa *kvinnliga* granatgevärsskytten hennes chef har sett, trots att hon är bättre än samtliga män i sin grupp, som endast benämns som granatgevärsskyttar eller soldater där vikten således inte läggs vid könet. Detta skapar en diskrepans mellan de kvinnliga och manliga soldaterna eftersom kvinnor inte räknas in i den neutrala kategorin soldat.

Språkbruket tillåter reproduktion av den manliga normen som under lång tid har existerat i såväl samhället som i Försvarmakten (Alvinus & Holmberg, 2019). Det innebär att förändringen som Försvarmakten bedriver för könsneutralitet och jämställdhet inte når sin fulla potential, eftersom skillnader tydliggörs mellan könen. Dessutom ligger en underton i *kvinnlig* soldat, som enligt flera av respondenterna innebär en uppfattning och ett antagande om sämre prestationsförmåga. Vidare genererar detta ett hinder för kvinnor att ses som fulländade organisationsmedlemmar, trots att deras existens inom kontexten accepteras, vilket även påpekas av Portillo et al. (2021). En anledning till kvinnors exkludering inom begreppet soldat, kan bero på det faktum att det kvinnliga könet utgör en minoritet i Försvarmakten.

Eftersom kvinnor i Försvarsmakten utgör denna minoritet, beskrev Åsa situationen som att hon befann sig i ett skyltfönster där hon var konstant iakttagen, medan Olivia beskrev det som att man inte smälter in i miljön och att man synliggörs för att man är annorlunda än majoriteten, som är män. Fortsättningsvis bär samtliga anställda likadana uniformer, vilket är en intressant aspekt i relation till synligheten. Uniformeringen kan tänkas fungera som en neutral grund eftersom såväl kvinnor som män bär samma klädsel vilket bör göra könet mer neutraliserat, eftersom inlärda symboler för vad som upplevs som könskodat kvinnligt, eller manligt, inte är lika tydligt. Samtidigt är uniformerna enligt majoriteten av respondenterna utformade efter den manliga kroppen och synliggör på det sättet den närvarande manliga normen. Det kan således gestaltas som att trots att kvinnor bär en mansutformad uniform och ser likadana ut som sina manliga kollegor, är synligheten för könet fortfarande närvarande. Det talar för att strukturerna är starkare än faktorer relaterade till utseendet där minoritetsfaktorn och underliggande könsordningar är avgörande för hur en blir behandlad.

Vidare undviks misstag och snedsteg extra mycket på grund av synligheten som minoriteten och strukturerna medför. Generellt, enligt Dozier (2017), anses kvinnor vara mindre kompatibla med ledarroller som kräver självsäkerhet, eftersom makt och framgång historiskt har kopplats till det manliga könet. Ett antagande kan därför göras om att kvinnor i högt mansdominerade organisationer bemöter ytterligare motstånd, synlighet och kritik. Louise exemplifierar detta genom att beskriva en kvinnlig chef i hennes närhet som utförde ett misstag en gång för att sedan bli ifrågasatt och hånad en lång tid därefter. Louise menar att verkligheten hade sett annorlunda ut om chefen varit av manligt kön och att kvinnliga ledare i större utsträckning blir dömda direkt och skapar en frontfigur och norm för alla kvinnliga chefer och medarbetare.

Omständigheterna kring att flera av respondenterna undviker att göra misstag och att synas i onödan innefattar *intrycksstyrning* av den egna identiteten (Goffman, 2014). Detta kan i Louises fall bero på att hon själv har iakttagit en kvinna, som på grund av ett misstag, blev ifrågasatt och hånad. Louise bekräftar att om hon hade gjort ett misstag eller varit i samma position som den kvinnliga chefen, hade hon varit utsatt för samma problematik. Utifrån den information som samlats in om situationen, har Louise således kunnat avgöra vilket beteende

som belönas och bestraffas i kontexten (Goffman, 2014). Hon har dessutom identifierat en kontrast mellan manliga och kvinnliga chefer i mån av acceptans hos hennes kollegor, där manliga chefers misstag inte påverkat deras anseende i samma utsträckning.

Varenda kvinnlig officer de här grabbarna har träffat är ju den sämsta människan på jorden trots att deras gamla chef frågade hur långt min tatuering sträckte sig på min arbetsintervju, alltså jag menar, honom ifrågasätter dom inte. Det är den bästa chefen dom någonsin har haft. (Louise)

Detta innebär således att förväntningar och antaganden om prestationsförmåga ligger inbäddat i könet. När en kvinnlig chef gör ett misstag är det ingen överraskning och hon avvisas därför direkt, medan den manliga chefen har andra förutsättningar och därav utrymme för misstag, enligt Olivia. Goffman (2014) menar att det *mänskliga jagets* impulser kräver behärskning, eftersom framställningen av det *socialiserade jaget* inte får påverkas. Kvinnor framställs ofta som mjuka, maktlösa och känsliga i relation till män som beskrivs som självsäkra (Goffman, 1979). Det existerar alltså en samhällsnorm om kvinnors oförmåga att leda utan att involvera sitt känsliga och mänskliga jag. Förutsättningarna för den kvinnliga chefen kan således påverkas av de förutbestämda normerna, där misstaget kan ses som en oförmåga att behärska det mänskliga *jagets* impulser (Goffman, 2014). Sammanfattningsvis, på grund av synligheten och de förväntningar som finns på det kvinnliga respektive manliga könet, besitter kvinnor en svårare utgångspunkt för att uppnå framgång. Intrycksstyrningen i mansdominerade kontexter får av den anledningen ytterligare vikt, samtidigt som förväntningarna kan överstiga styrningens kraft, vilket skapar paradoxala förväntningar på hur kvinnor bör agera.

5.2.1 Upplevda förväntningar

Ytterligare en faktor utifrån studien som påverkar kvinnors möjligheter för framgång är att respondenterna beskriver ett behov av att behöva legitimera sig själva och sin kompetens inför män i organisationen. Rebecka beskriver att ifrågasättandet ofta förekommer i samband med uppgifter som kräver ledarskap.

Det kändes som man behövde få någon slags respekt hela tiden – ja, jag kan, jag klarar av det här eller att jag behövde bevisa saker hela tiden – att det inte liksom var självklart att jag ska vara där. (Rebecka)

Uttalandet om legitimitet av Rebecka, stärks av Louise och Johanna:

Problemet är att man hela tiden måste visa sin legitimitet i situationer där män inte behöver bevisa ett skit. (Louise)

Under min värnplikt så var dom flesta gruppcheferna i min pluton, vi var kvinnor, liksom genomsyrat. Men å andra sidan så kunde det märkas att eller jag upplevde ibland att jag inte blev lyssnad på just utifrån att jag var kvinna och då blev det... Att det fanns en norm om att man inte skulle lyssna lika väl på när en kvinna var dagled som när en man var det. (Johanna)

Mönstret visar att kvinnliga anställda förväntas sakna kompetens och att de på grund av detta behöver bevisa sin förmåga i större utsträckning än män. Mönstret som har identifierats i denna studie har även presenterats i tidigare forskning där kvinnor möter paradoxala förväntningar inom arbetslivet eftersom de antas vara aktiva och självständiga, parallellt med att bli ifrågasatta och nedvärderade (Lewis, 2014; Maaranen & Tienari, 2020). Kön är enligt Romaine (1999) något kommunikativt som innebär att *göra kön* snarare än att *vara kön*, vilket innefattar att konstruera sig själv och andra som könade varelser. Genom att ifrågasätta kvinnors legitimitet just på grund av könet reproduceras och förstärks de inlärd, kulturella symbolerna som innebär att kvinnor är mindre kompatibla än män för särskilda uppgifter. Eftersom kvinnor och män under historien har framställts på olika sätt, där kvinnor enligt Goffman (1972) har ansetts vara mer kompatibla med omhändertagande, sätts de existerande symbolerna och förväntningarna avseende könen på prövning. I detta fall behöver kvinnor visa sin förmåga att klara av en manligt kodad uppgift i en manligt kodad organisation. Detta förekommer i flera av respondenternas berättelser och har enligt Louise lett till känslor som “hopplös, värdelös, superledsen och pisslack”.

Samtidigt menar tre av respondenterna att förväntningarna på kvinnor och män inom Försvarsmakten är likvärdiga, enligt deras upplevelse. Carina förklarar att hon ses som vem som

helst och att hon är en i mängden. Hon nämner även att hon gärna vill tro att män i Försvarsmakten tänker på henne som en annan soldat och att hon är en av killarna. En tolkning av detta är att uttalandet om att alla är likvärdiga i grund och botten handlar om att uppnå en manlig norm, eftersom förhoppningen är att uppfattas som en av de andra männen, vilket även benämns i flertalet andra utsagor. På det sättet reproduceras en manlig norm som även visar sig vid kontrasteringen mellan soldat och *kvinnlig* soldat som problematiserades tidigare.

5.2 Den verkliga könsneutraliteten

Trots att Försvarsmakten framställer sig själva som en könsneutral organisation där könen värderas och uppfattas lika (Försvarsmakten, u.å.-c), visar detta att det enda könet som är neutralt är det manliga könet. En intressant aspekt i relation till den manliga normen är att Louise upplever att hon, på grund av sin manligt lagda identitet som hon kallar tomboy, har haft lättare för att accepteras än kvinnor som upplevs som mer "tjejiga". I Louises, Carinas och Sofias utsagor om vad som är *tjejiga* tjejer kopplar samtliga samman detta till att vara sminkad i fält och andra utseenderelaterade attribut, samt att vara fnissig. Louise menar att hon ställs i kontrast till dessa *tjejiga* tjejer och blir ett undantag för tjejer där män exempelvis uttrycker "jaja du gör inte såhär i alla fall" (*såhär* för att anvisa till något de *tjejiga* tjejerna gör) eller "du är feminist men du är skön". Hon förklarar därefter att hon tror att man måste anpassa sig utefter den rådande normen eller inte passa in alls. Louise menar således att hon har fördelen i sin identitet att enklare kunna anpassa sig efter närvarande normer och förväntningar som finns inom den *sociala inrättningen* (Goffman, 2014). Något som även bör lyftas är att Louise, trots sin accepterade identitet som tomboy, utsätts för både diskriminering och trakasserier på grund av sitt kön av manliga kollegor och överordnade. Orsaken till varför Louise identifierar sig som tomboy kan inte fastställas, men det faktum att hon är medveten om att hennes maskulina attribut bidrar till kollegornas acceptans samt att hon fortfarande utsätts för diskriminering, talar för att den manliga normen existerar och styr *fasaden* för vad som anses respektingivande (Goffman, 2014).

En intresseväckande aspekt i Louises berättelse ovan är att hon trots viss anpassning är medveten om strukturerna och normerna som finns i hennes omgivning. Detta kan tolkas som att dessa har lagrats i hennes *mig*, för att påverka hennes aktiva *jag* som tas upp inom symbolisk interaktionism (Trost & Levin, 2018). Samtidigt har hon ett annat jag, som visar sig i hennes sociala medier, där kvinnofrågor och diskriminering är ett återkommande ämne för att skapa medvetenhet om kvinnors verklighet. Louise bekräftar att det hon visar upp i sociala medier i princip aldrig har bemötts av positiv kritik av kollegor. Vår tolkning är att Louise har två olika typer av normer lagrade i sitt *mig*, som visar sig på olika sätt beroende på kontext, innebärande att hon i högre grad inom Försvarsmakten besitter en identitet som “en av grabbarna”, medan hon på sociala medier uppfattas som en ikon för militär jämställdhet.

En stor majoritet av respondenterna identifierar sig precis som Louise som normativt manligt lagda kvinnor och benämns av Åsa som att hon aldrig varit “jättetjejig”, av Carina att hon “nog är mer man än kvinna” och av Sofia som att hon i sin personlighet varit mer “killig”. Det går inte att fastställa att respondenterna identifierar sig på detta sätt på grund av sin medverkan i Försvarsmakten. Däremot kan de tänkas ha sökt sig till organisationen på grund av sina manligt inspirerade identiteter, eftersom man ofta söker sig till grupper som går i linje med den egna uppfattade identiteten och rollen (Trost & Levin, 2018). Portillo et al. (2021) menar även att kvinnor inom organisationer ofta framställs som ett bevis på vad maskulinitet inte är och leder till exkludering från att bli fulländade organisationsmedlemmar. I relation till detta kan ett antagande göras om att kvinnor som är extra normativt tjejiga eller kvinnliga, står inför en större risk för exkludering vilket även bekräftas av flera respondenter. Att vara exkluderad från gruppen är enligt Goffman (2014) något som gärna undviks, vilket genomförs via anpassning efter gruppens ideal. Att frångå och kontrastera sig själv från tjejiga tjejer kan därför innebära en möjlighet och räddning från att bli exkluderad, inte minst eftersom tjejiga tjejer utgör en synlig minoritet. Av den anledningen menar Olivia att förutsättningarna för tjejiga tjejer hade sett annorlunda ut om organisationen innefattade fler kvinnor som skulle påverka *den sociala inrättningens* förväntningar och normer.

Louise beskriver situationen för kvinnor, och män, i Försvarsmakten som att “anpassa sig eller dö” som bekräftas av Olivia som menar att “man gör vad som krävs för att slippa skiten”.

Alexandra har efter genomförd värnplikt ändrat uppfattning om sin framtid i Försvarsmakten där hon förmodligen inte vill fortsätta. Detta trots att hon uppskattar arbetsuppgifterna och trivs med att arbeta i fält. Linda däremot, som i dagsläget genomför värnplikt på annan ort, ser fram emot sin framtid inom Försvarsmakten och har stora drömmar. Det som skiljer sig mellan Alexandra och Linda enligt vår tolkning, är upplevelsen i relation till den manliga normen. Alexandra menar att hon har blivit dåligt bemött, att hon konstant måste ingripa vid sexistisk-, homofobisk- och rasistisk jargong samt att gemenskapen inte är vad hon förväntade sig. Alexandra beskriver vidare att hon är en person med närhet till sina känslor och att hon har saknat stöd för att prata om dessa under värnplikten. Hon känner sig även exkluderad på grund av detta, då känslosamma personer enligt henne inte uppskattas. Linda beskriver sig själv som en person med skinn på näsan och att hennes manliga kollegor direkt ingriper vid taskig jargong, samt att gemenskapen är god. Hon skildrar även sig själv som gruppens mamma och menar att hon har fördel av sin något högre ålder än de andra värnpliktiga som är i tjugoårsåldern. Strävan om att fortsätta inom Försvarsmakten påverkas i dessa fall av den manliga normen eftersom Alexandra begränsas av sina upplevelser som skapat rädsla inför framtida händelser, medan Linda har lättare att hantera situationen på grund av sina kollegors stöttning och gemenskap och därmed sporras inför framtiden. Ytterligare ett exempel är Louise, som trots medvetenhet om problematiken och svårigheterna för henne, väljer att fortsätta kämpa på grund av sitt intresse för åtagandet inom Försvarsmakten som överstiger det hon utsätts för.

5.2.1 Den verkliga könsneutraliteten: identitetsskapande och jargong

Något som framkommit från intervjuerna är att samtliga respondenter visar medvetenhet inför svårigheter och motstånd som finns för kvinnor inom Försvarsmakten och i samhället generellt. Baserat på ovannämnd medvetenhet har tre teman identifierats avseende hur respondenterna väljer att gå tillväga. Det första temat innefattar de individer som väljer att delta i den manliga jargongen och därmed, utifrån respondenternas uttalanden, bli *en av grabbarna*. Baserat på Goffmans (2014) teori om jaget, går interaktion och symboliskt utbyte hand i hand med identiteten, vilket innebär att en identitetsskapande process pågår i samband med deltagandet i jargongen. Att delta i jargongen kan alltså vara ett tillvägagångssätt för att bli accepterad, trots att

det går emot den inre moraliska kompassen (Goffman, 2014). Däremot går detta inte att bevisa, eftersom respondenterna inte explicit uttryckt att de deltar mot sin vilja.

Det andra temat involverar de respondenter som väljer att säga ifrån. Ett återkommande mönster enligt fyra av respondenterna är att individer som inte accepterar jargongen och säger ifrån, möts av negativ respons och uppfattas som jobbiga.

Det har skämtats, eller de har tyckt att det var skämt, men liksom rasistiskt, sexistiskt, homofobiskt och det har varit liksom... Ja, lite kaosigt, så att jag har fått säga till. Det har varit en annan miljö som man inte är van vid. Då har de tyckt att jag har varit liksom jobbig som sagt till och och sådär. (Alexandra)

I detta fall går individen, enligt Trost och Levin (2018), emot de förväntningar som finns riktade mot sig inom gruppens kontext, vilket även syns då de som säger ifrån, eller emot, ofta saknar stöd från kollegor trots medvetenhet om att flera närvarande har samma ståndpunkt. Dessa individer går således utanför ramen för den sociala interaktionen och bryter den tysta överenskommelsen, vilket leder till det tredje identifierade temat, att ignorera. Enligt Goffman (2014) påverkas rollen som spelas av andra närvarande individer, som utgör publiken. Flera av respondenterna vittnar om att de själva valt att vara tysta och ignorera, trots intern medvetenhet om problematiken i vissa situationer, för att gå i linje med gruppens förväntningar. Detta fenomen benämns av Goffman (2014) som *idealisering*, där framträdandet omformuleras och anpassas efter närvarande publik för att nå acceptans. Olivia beskriver en tystnadsnorm som innefattar antaganden och förväntningar i relation till att inte säga ifrån. Tystnaden tillåter jargongen och gruppens normer att reproduceras eftersom ansvariga aktörer inte bemöts av motstånd, samtidigt som tysta gruppmedlemmar kan behålla sitt medlemskap utan att skapa en störning (Goffman, 2014). Olivia menar att de som går emot normen, hamnar utanför gemenskapen, medan de som antingen deltar i jargongen, alternativt agerar neutralt, bemöts med större acceptans. Att ha på sig det som Goffman (2014) kallar attitydmask, kan alltså vara fördelaktigt, utifrån en tolkning av Olivias beskrivning.

Något som bör poängteras är att två av respondenterna verkar sakna jargongen som nämns i benämnda teman på sina arbetsplatser. Därför möjliggörs inte antaganden om hur de eller deras kollegor förhåller sig till ovanstående teman. Åsa, Carina och Linda menar att deras ålder kan ha positiv inverkan på kollegornas respekt gentemot dem. De nämner att deras manliga

kollegor ofta är yngre och att bemötandet hade kunnat vara annorlunda om de själva varit yngre. Det är således viktigt att understryka att jargongen kan skilja sig avsevärt beroende på placering och att normer och förväntningar kan skilja sig på samma sätt. Samtidigt poängterar respondenterna ovan, att ålder och indoktrinering kan ha inverkan på upplevelsen av jargong och bemötande, vilket gör att dessa teman inte kan uteslutas helt.

5.3 Vad är en kränkning?

En annan intressant aspekt i relation till upplevelsen av jargong är Carinas och Åsas inställning till upplevelsen att vara kränkt. Carina beskriver upplevelsen om att vara kränkt som något relaterat till en individs personlighet. Hon poängterar att alla har rätt till sin upplevelse, men att hon väljer att inte bli kränkt. Istället tänker hon "Stackars gubbe. Han har inte haft så jävla roligt i livet.". Carina vänder alltså på situationen och lägger fokus vid utövaren och att det är synd om honom, istället för att tycka synd om sig själv som utsatt. Carina menar vidare att en del är lättkränkta och att de i vissa fall väljer att bli kränkta. Även Åsa skildrar sig själv som en person som inte är lättkränkt och att det ofta sker missförstånd för vad som kan syfta till att vara kränkningar och inte.

För absolut så finns det säkert trakasserier som är menade, men jag tror också att det finns det som faktiskt inte var menat som en trakasseri utan som mer som ett i tanken, positivt närmande. Och så blir det en kommunikationsmiss. (Åsa)

Vår tolkning av Carinas och Åsas reflektioner är att känslan av att vara kränkt beskrivs som ett val snarare än en legitim känsla eller upplevelse. Det innebär att kränkande kommunikation anses vara accepterat och att de som motsätter sig detta identifieras som lättkränkta. Fokus läggs därmed vid att mottagaren av kränkningen kan påverka resultatet genom att bestämma att det inte är en kränkning, utan bara en form av kommunikation. Denna attityd till kränkningar skiljer sig från resterande respondenters ståndpunkt, men återfinns i vittnesmålen avseende hur de har blivit bemötta vid situationer som inkluderat kränkningar. Sofia berättar om en händelse då en manlig kollega uttryckte sig sexistiskt mot henne. Hon valde att prata med honom i enrum och förklara att hon inte accepterade beteendet. Efteråt hade mannen spridit rykten om Sofia som åsyftade att hon var lättkränkt och känslig. Ryktet påverkade Sofia negativt och hon beskriver att hon inte visste vad hon skulle göra, eftersom hon kände sig stark och modig när hon vågade säga ifrån för

att sedan bemötas av negativ ryktesspridning. Beteendet från den manliga kollegan kan utifrån Maaranen och Tienari (2020) tolkas som ett sätt att bibehålla sin manliga kontroll, dels genom det sexistiska beteendet men också genom att tillskriva Sofia normativt feminina egenskaper som känslig och lättkränkt, som enligt kontexten utifrån vittnesmålen är egenskaper som bedöms negativt.

Enligt tidigare forskning existerar svårigheter för kvinnor eftersom de möter paradoxala förväntningar i relation till vilka attribut och egenskaper som värderas positivt. Utifrån Sofias berättelse, tar hon makt över situationen genom att uttrycka sin ståndpunkt, vilket hon även beskriver genom att mannen verkade nervös och obekväm vid samtalet. Att visa makt anses vara ett stereotypiskt maskulint beteende. Kvinnor som antar maskulina beteenden kan accepteras, samtidigt som de ofta upplever negativ respons som skapar en paradox för vilket beteende en kvinna bedöms positivt för (Dozier, 2017). Sofia levde på detta sätt upp till den manliga beteendenormen genom att ta makten, samtidigt som hon bedömdes negativt genom att attribuera henne med den stereotypiskt kvinnliga egenskapen "känslig". Utlåtandet av mannen skapar dessutom en negativ förbindelse till känslighet, vilket försummar grunden i Sofias tillsägelse och lägger skulden vid hennes icke-förmåga att hantera sitt känslostyrda *mänskliga jag* (Goffman, 2014). Kränkningen blir följaktligen sedd som accepterad kommunikation, i motsvarighet till Sofias reaktion, som möts av skuldbeläggande och misstänkliggörande.

5.4 Behovet av det manliga stödet

En återkommande omständighet i respondenternas berättelser är att manligt stöd ofta leder till bättre konsekvenser än kvinnligt stöd. Ett intressant mönster i detta är dock att respondenterna med stor andel kvinnor på sin placering känner större möjligheter inför att säga ifrån och rapportera problematik, medan de med få kvinnliga kollegor eller överordnade känner tvärtom. I respondenternas utsagor tolkar vi det som att manligt ställningstagande för en kvinna, får större effekt än vid kvinnligt ställningstagande för andra kvinnor. Detta visar sig dock extra mycket inom de placeringar som innehar väldigt få kvinnor, exempelvis i Alexandras fall, som inte känner sig hörd eller förstörd i och med den stora mansdominansen. Utifrån Rebeckas berättelse visar sig detta då hon var gruppchef och utstod pikar och ifrågasättande från två manliga kollegor. Rebecka antog att detta var något vanligt förekommande på grund av hunger och trötthet. Däremot ingrep ett manligt befäl och sa till männen på skarpen, vilket Rebecka själv inte

tordes. I situationen krävdes en man för att förändra beteendet, vilket fick Rebecka att inse att beteendet inte var acceptabelt. Hon menar även att om hon personligen sagt ifrån, hade inte samma respekt och effekt uppnåtts, eftersom hon är kvinna.

Berättelsen skildrar sålunda ett behov av manligt stöd hos en kvinnlig anställd, trots hennes roll som gruppchef. En annan historia, berättad av Sofia, skildrar en händelse då hon av ett manligt befäl, en så kallad fanjunkare, blev smiskad på rumpan under en övning som en gest för beröm. Senare vid samma övning hade fanjunkaren satt sig över Sofia på ett, enligt berättelsen, obehagligt vis då han skulle instruera henne vid skjutning. Hon menar att han inte hade behövt sätta sig gräns över henne för att visa korrekt utförande. Detta var något som Sofia reagerade starkt på och kände vid bekräftelse från en annan närvarande kvinnlig kollega att situationen var oacceptabel. Det ledde till att Sofia personligen pratade med fanjunkaren, som försvarade situationen med att han är gift med fru och barn och därför saknar avsikter för sexuellt anspel. Händelsen iaktogs även av ytterligare en kvinna, en korpral, som tog detta vidare till den manliga kaptenen, varav kaptenen efterfrågade en lista från samtliga kvinnliga soldater med exempel på händelser som var värda att belysa. Sofia menar att anledningen till att händelsen togs vidare till kaptenen, berodde på att den kvinnliga korpralen var närvarande och för att hon värderar jämställdhet och nolltolerans mot trakasserier högt. Problematiken som har beskrivits av Rebecka och Sofia visar att kvinnorna är i behov av den manliga bekräftelsen för att uppnå respekt och effekt vid oacceptabla situationer. Således är det mannen som definierar vad som är oacceptabelt. Däremot är det viktigt att belysa att ifrånsägandet från männen givetvis är viktigt för förändring, men problemet ligger vid skillnaden i den respekt som män möter i större utsträckning än kvinnor. Den manliga normen är enligt följaktligen det som *definierar situationen* vilket försätter kvinnor i beroendeställning inför definitionen (Trost & Levin, 2018).

Samtidigt behövs även kvinnor för att synliggöra problematiken vilket enligt utsagorna inte alltid verkar synligt för män. Enligt Trost och Levin (2018) baserar man inramningen av situationen på subjektiva erfarenheter, vilket kan ligga till grund för att kvinnor som enligt forskning, exempelvis Portillo et al. (2018), i högre grad än män utsätts för könsdiskriminering, ser problematiken mer än män. Utmaningen blir således, att trots att män definierar situationen och får respekt vid protest, krävs kvinnligt synliggörande för att skapa mening av händelsen. Den subjektiva förståelsen hos kvinnor ser annorlunda ut och påverkar därför möjligheten till synliggörande. Sofias situation är ett exempel på utmaningen för synliggörande, eftersom

andelen närvarande kvinnor som iakttog händelsen, påverkade slutresultatet för vidarebefordrandet till den manliga kaptenen. Interaktionen kvinnorna emellan ökade symboliken för att fanjunkarens beteende var oacceptabelt och ledde till Sofias mod att tala om det för honom. Det kan tolkas som en kvinnlig samhörighet där rollen i kontexten kan förstärkas genom kvinnlig stöttning. Vidare skapar det en typ av grupp i gruppen, där moral och livssyn kan skilja sig från den stora gruppen enligt Goffman (2014), som till stor del utgörs av män. Det kan innebära att de störningar som skapas från undergruppen i den stora gruppen inte innefattar samma rädsla för utanförskap eftersom stöttning finns i en annan grupp.

5.4.1 Effekten av kvinnlig närvaro

Samtliga respondenter är positiva till att fler kvinnor ansluter sig till Försvarmakten och menar att kvinnlig närvaro påverkar miljön, jargongen och grupptillhörigheten positivt. Vi har även tolkat det som att respondenter vars arbetsplats har fler kvinnor, gör att andra kvinnor känner sig mer hörda, trygga och modiga eftersom stöttningen innebär möjligheter att höja rösten vid orättvisor. Johannas arbetslag som består av hälften kvinnor och hälften män, berättar att det skapar god stämning och högt i tak där hon känner förmåga att lyfta problem vid behov. Samtidigt ligger stort ansvar vid kvinnors förmåga att höja sin röst och säga ifrån. Det existerar, utifrån respondenternas berättelser, fortfarande många delar av Försvarmakten som är präglade av den manliga normen och förtydligar kvinnors underordnade position. Det innebär att kvinnorna på dessa platser, för att uppnå förändring, behöver vara beredda på att riskera sitt gruppmedlemskap för ett större syfte, eftersom de med stor sannolikhet kommer mötas av motstånd. Kvinnor kan följaktligen, enligt Wahl et al. (2018), bli en symbol för jämställdhet vilket kan skapa press, eftersom ytterligare en uppgift adderas i deras medverkan inom Försvarmakten. Ett exempel utifrån empirin, är när Louise efterfrågas att bli "jargongpolis" på sin nya pluton som ensam kvinna där hon tänktes ge männen konkurrens samt identifiera eventuella problem som skulle förmedlas till en överordnad. Hon upplevde förfrågningen som konstig och reflekterade över det faktum att det inte verkade finnas problem med jargong innan en kvinna kom in på enheten.

Helt perfekt att det kommer in en brud här, och plötsligt har vi problem med jargong!
(Louise)

Ansvar läggs här på Louise för att lösa problematiken kring manligt negativ jargong. Det kan utläsas att hennes chef var medveten om den problematiska jargongen sedan tidigare, men att den inte innebar problem förrän en kvinna skulle delta i kontexten. Det väcker frågor om varför jargongen blir problematisk först vid kvinnlig närvaro, men inte innan. I detta specifika fall blir Louise dels mer synlig som ensam kvinna i en grupp dominerad av män och blir därmed en *annan* snarare än att smälta in i mängden. Hon blir även en representant för jämställdhet eftersom hon förväntas komma in och styra upp en, vad som kan utläsas, diskriminerande eller negativ jargong. Eftersom forskning av Kunst et al. (2019) också visar att förövare i större utsträckning är män och att diskriminering i högre grad riktar sig mot minoriteter, ökar risken för Louise som kvinnlig minoritet att bli utsatt. Samtidigt ska hon enligt förfrågan skapa konkurrens i gruppen och rapportera dålig jargong, vilket kan tolkas som en utmaning inom den dominerande kulturen och en motsättning mot det önskvärda beteendet som existerar inom gruppen.

Risken blir återigen att hon i kontexten blir ytterligare synlig som kvinna och att inte antas eller anses som en i mängden bland resterande gruppmedlemmar. Enligt Goffman (2014) strävar gruppmedlemmar vanligtvis efter att följa ramarna och spelreglerna som existerar inom gruppen, på grund av rädsla för konsekvenserna som kan uppkomma vid motsägelser. Likaså strävar grupper efter att välja gruppmedlemmar som är lojala och anpassar sig efter spelreglerna. Sammanfattningsvis bemöts hon av flertalet påfrestningar dels från sin inre vilja av att passa in och följa spelreglerna, dels från pressen riktad från chefen samt gruppens strävan efter hennes anpassning till ramarna för att säkerställa lojaliteten.

5.5 Förändringen inifrån

Försvarmakten kommunicerar som tidigare nämnt en könsneutral verklighet för att förbättra jämställdheten inom organisationen. Av den anledningen upplevde Alexandra en chock vid ankomsten till Försvarmakten, då värnplikten skulle inledas. Hon hade följt Försvarmaktens sociala medier under en längre tid och förväntade sig fler kvinnliga rekryter vid värnplikten, utifrån att majoriteten av bilderna på Instagram porträtterade kvinnor i yrket (se *bilaga 1, 2 och 3*). Alexandra poängterar att hon uppskattar porträtteringen av kvinnor i Försvarmaktens sociala medier och att intentionen är god. Samtidigt speglar inte bilderna den förväntade verkligheten vilket ledde till besvikelse. Alexandra beskriver även att hon hade förväntat sig att nätverk för kvinnligt stöd skulle vara en större del av värnplikten och berättar att ett kvinnligt möte förekommit endast en gång. Flertalet andra respondenter berättar dock om kvinnliga nätverk vid deras placeringar som verkar ha stor betydelse för deras upplevelse inom Försvarmakten. Åsa är engagerad i kvinnonätverket Svenska Lottakåren som arbetar för att engagera och utbilda kvinnor för att ta en aktiv roll vid samhällskriser samt driva kvinnliga frågor. Johanna och Linda berättar även om andra kvinnliga nätverk som bedriver kvinnorelaterade frågor samt erbjuder diskussion och stöd vid eventuell diskriminering, trakasserier och allmänna synpunkter.

En aspekt som tas upp av flera respondenter i relation till kvinnonätverken är onlinefenomenet #MeToo som har gjort att nätverken växt och fått större betydelse inom organisationen. Åsa berättar att #MeToo gjort att engagemanget för kvinnors rättigheter och miljö inom Försvarmakten har ökat och lett till att fler kvinnor söker sig till nätverken för stöd och samhörighet. Louise berättar om när hashtaggen och uppropet #GivaktOchBitIhop var aktuellt och att det fick henne att känna styrka och samhörighet med de kvinnor som valde att skriva under. Samtidigt tordes hon inte skriva under uppropet själv eftersom hon kände rädsla inför hur det skulle bemötas och påverka hennes karriär. I samband med uppropet skapades en trakasseringslinje och en ny fokusgrupp som hette Arméns kvinnor, berättar hon. Hon beskriver att det kändes häftigt men att engagemanget var kortlivat och förklarar att "det bara dog" (Louise). Åsa menar att uppropet och hashtaggen #GivaktOchBitIhop nog skapade en insikt om att inte vara ensam och att det stärkte de kvinnor som hade blivit utsatta.

Utifrån problematiken som uppdagades med #GivaktOchBitIhop finns bevis på att Försvarsmakten innefattar gruppmedlemmar som vill gå emot den rådande dynamiken och de strukturer som finns i organisationen. Skapandet av ett upprop demonstrerar därutöver att de enskilda individerna tidigare eventuellt inte fått utrymme för rättvisa där en större grupp får större kraft och genomslag. En intressant tanke kring detta är att trots den stora grupp som bestod av 1 700 kvinnor som gick emot Försvarsmaktens strukturer, räckte inte detta för att skapa den förändring som önskades. Det talar för hur starka de sociala strukturerna är och hur svårt det är för den kvinnliga minoriteten att skapa förändring och förståelse. Uppropet visar, tillsammans med stora delar av de berättelser som vi har fått ta del av, att Försvarsmaktens *frontstage* som visas upp i sociala medier skiljer sig från det som sker *backstage* (Goffman, 2014). Huruvida det är fördelaktigt eller inte för Försvarsmakten att framställa en bild av sig själva som inte stämmer, men som innefattar en god intention, går inte att besvara. Däremot blir Försvarsmaktens framställande ett slags skådespel som framställer organisationen i en jämställd och glorifierad dager som inte motsvarar den verklighet som majoriteten av respondenterna upplever backstage (Goffman, 2014). Precis som Goffman (2014) menar är målet att generera ett intryck på en publik och styra intrycket och identiteten oavsett om det är sant eller falskt. Något som skulle kunna vara problematiskt med framställandet i frontstage, är att kvinnorna i backstage får en snedvriden bild av vad jämställdhet betyder. Detta eftersom Försvarsmakten visar sig själva som jämställda och könsneutrala i såväl sociala medier som i interna styrdokument. Dock visar verkligheten i organisationen ofta en annan bild där flera av de medverkande respondenterna vittnar om trakasserier, nedvärderande jargong och särbehandling på grund av sitt kön. Detta samtidigt som mycket av ovanstående beteende skämtas bort och förminskas. Vi ställer oss därför frågan om kvinnor i Försvarsmakten, på grund av normaliseringen av strukturerna, har en annan bild av vad jämställdhet innebär.

6. Diskussion och slutsatser

Analysens resultat visar att respondenternas upplevelse i Försvarsmakten till stor del påverkas av vad Wahl et al. (2018) kallar för den underliggande manliga normen. En intressant komponent som identifierades i analysen var det faktum att sju av nio respondenter identifierade sig som *killiga tjejer*, som av respondenterna benämns på olika sätt men innebär icke tjejiga tjejer eller icke kvinnliga kvinnor. I linje med den manliga normen visar detta att identitetsskapandet har underlättats för dessa individer, eftersom de har haft lättare att passa in. Det uppdagas i analysen att flertalet medverkande identifierar sig som en av de andra männen. Samtidigt visar analysen att det är männen som avgör vilken identitet som appliceras på kvinnorna och huruvida de passar in eller inte. Detta för att ramarna för vad som anses acceptabelt och regelrätt bestäms utifrån den manliga normen som kvinnorna därmed behöver anpassa sig efter, vilket tydliggörs i exemplet där Louise blir accepterad för att hon “inte är som de andra tjejerna”. Däremot visar analysen även att det inte alltid anses attraktivt och acceptabelt att anta maskulina attribut eftersom majoriteten av respondenterna vid ledningspositioner blivit bemötta med negativitet och ifrågasättande, där de behövt visa upp extra mycket legitimitet på grund av sitt kön.

Det existerar svårigheter för många respondenter avseende att vara sig själv, innebärande den individ man är civilt, i förhållande till de normer och strukturer som finns inom organisationen. Det finns en önskan och en medvetenhet hos intervjupersonerna om att säga ifrån vid diskriminerande jargong, parallellt med att det också existerar en medvetenhet om att riskera uteslutande från gruppen då en tar rollen som visselblåsare och därmed, enligt Goffman (2014), frångår vad som är en lojal gruppmedlem. De tysta överenskommelserna inom grupperna kan skilja sig åt och påverka förutsättningarna för skapandet av jaget. Beroende på placering och rådande könsuppdelning visar resultaten att grupper innefattande fler kvinnor som leder till jämnare könsfördelning innebär större möjligheter för att höja sin röst och känna sig bekväm i sin omgivning. De grupper med få kvinnor, där även den manliga normen är tydligt framträdande, får däremot negativa konsekvenser och leder till hög grad av intrycksstyrning, anpassning och inre konflikter om vem man är som person. Ett mönster som syns hos respondenterna som ingår i grupper med få kvinnor visar även att de i högre grad i relation till sin identitet, skiljer sig civilt och på arbetsplatsen. Något som Goffman (2014) benämner som

attitydmask. Baserat på denna information bör Försvarets arbete för att öka andelen kvinnor i organisationen i frontstage innebära positiva förändringsaspekter för kvinnor i organisationen, backstage. Det som däremot inte verkar fungera i dagsläget, utifrån våra resultat, är att skillnaderna för hur verkligheten ser ut verkar vara stora beroende på var man placeras i landet. För att Försvarets backstage ska efterlikna sitt frontstage, bör således könsfördelningen förbättras och distribueras över samtliga militära institutioner i landet istället för att vissa platser anses vara mycket bra, medan andra upplevs mycket dåliga i relation till jämställdhet och kvinnlig närvaro. Vi vill dock poängtera att vårt urval är relativt litet.

I relation till andelen kvinnor i organisationen, som ovan nämnt skiljer sig beroende på placering, upplevs kvinnlig samhörighet till stor del vara en viktig aspekt för tryggheten och att vara sitt rätta jag inom organisationen. Den kvinnliga samhörigheten som innefattar uttalade kvinnliga nätverk såväl som informella nätverk, bidrar till en backstage som skiljer sig från den övriga verkligheten i organisationen. I denna backstage finns rum för att ventilera och diskutera könsrelaterade företeelser med andra personer som har samma erfarenhet och verklighetsuppfattning. Dessa diskussioner kan sedan föras vidare där problematiken även kan nå män i organisationen. Något som identifierades i analysen var att de kvinnor som har tillgång till formella och informella kvinnonätverk upplever större trygghet inför att dela med sig, känna sig hörda och att tas på allvar. Detta ökar tilliten för Försvarets organisation som däremot är låg hos de respondenter som saknar dessa nätverk och kvinnlig närvaro. Ytterligare en intressant aspekt i relation till detta är att information och diskussion rörande diskriminering, trakasserier och övriga frågor ofta endast når kvinnorna, där högre effekt hade kunnat uppnås genom manlig närvaro. Nätverken fungerar således för närvarande som en trygg plats för att ventilera, där informationen sällan når utövarna av problematiken: Försvarets män. Det innebär att verkligheten oftast inte förändras utanför nätverken, det vill säga i organisationens övriga backstage, eftersom informationen i hög grad stannar inom nätverken och främst utgör en form av kvinnligt stöd.

Majoriteten av respondenterna bekräftar att de frågor som diskuteras inom de formella kvinnliga nätverken hade varit behjälpliga även för manliga organisationsmedlemmar. Detta eftersom förståelsen för den kvinnliga verkligheten hade kunnat utökas, men också för att skapa insikter och medvetenhet om att även män inte behöver delta i eller acceptera de negativa företeelser som förekommer. Detta hade således även kunnat införliva Försvarets

jämställda frontstage i backstage genom att göra jämställdhetsfrågor mer närvarande hos alla organisationsmedlemmar för att förändra den rådande kulturen.

Något som också tydliggjordes i vår studie, som vi även anser vara viktigt att diskutera, är problematiken för *tjejiga* tjejer. Trots att majoriteten av respondenterna, som tidigare nämnt, identifierar sig som *killiga* tjejer, visar resultaten att de på grund av dessa attribut passar in i gruppen bättre, samtidigt som de också beskriver sig själva som mer synliga än sina manliga kollegor och att de ofta benämns med sitt kön, exempelvis *kvinnlig* soldat. Således, trots attributen som möjliggör acceptans som en gruppmedlem, existerar faktorer som innebär att de måste arbeta hårdare än sina manliga kollegor för att bevisa rätten till medlemskapet. Avseende diskussionen om *tjejiga* tjejer, identifierades många antaganden om hur dessa personer är och hur de förväntas prestera. Något som blev tydligt är att de *tjejiga* tjejerna är ännu mer synliga än *killiga* tjejer, både för män och kvinnor i organisationen. De beskrevs regelbundet av respondenterna genom attribut såsom smink, en viss personlighetstyp som innefattar fniss samt medvetenhet om sitt utseende. Ett antagande, införlivat i beskrivningen, var att dessa individers goda prestation framställdes som en överraskning, eftersom ovan nämnda attribut presenterades som oförenligt med de uppgifter som Försvarsmakten kräver.

De fördomar som finns om *tjejiga* tjejer och deras förmågor är alltså något som även uppenbarades i kvinnornas vittnesmål, vilket synliggör de solida och djupt rotade sociala strukturerna som finns i såväl Försvarsmakten som i samhället. Eftersom vi i studien inte har intervjuat någon som identifierat sig som en *tjejig* tjej, ställer vi oss frågan hur deras identitetsskapande i Försvarsmakten påverkas av dessa strukturer och fördomar. Många respondenter berättar om att flertalet *tjejiga* tjejer saknar grupptillhörighet och vänner, vilket återigen utifrån vår tolkning är en effekt av den manliga normen som dessa individer har svårt att anpassa sig efter. Det faktum att Försvarsmakten framställer sig själva som en könsneutral organisation där samtliga är välkomna, är således problematiskt. Att alla är välkomna stämmer, men välkomnandet från Försvarsmaktens frontstage stämmer inte överens med den verklighet som rekryterna bemöter vid ankomst backstage, eftersom anpassning av identiteten är avgörande för att bli en del av gruppen.

Studiens syfte var som tidigare nämnt att undersöka kvinnors verklighet inom Försvarsmakten genom att besvara frågor om hur det känns att vara kvinna i en mansdominerad organisation, samt hur kvinnor skapar sin identitet i den specifika kontexten.

Sammanfattningsvis visar studiens resultat att respondenternas upplevelse inom Försvarsmakten skiljer sig åt baserat på placering och könsfördelning. Däremot är det tydligt att det existerar liknande strukturer och manliga normer i samtliga utsagor som påverkar identitetsskapandet. Många bemöts av paradoxala förväntningar, särskilt vid högre positioner i hierarkin, avseende hur en ska vara, bete sig samt hantera diverse situationer. En faktor som är särskilt framträdande är att kvinnorna upplever att de står inför större motstånd och problematik än sina manliga kollegor, vilket gör att de måste kämpa hårdare för att kunna bevisa sin kompetens och legitimitet. Att vara kvinna i en organisation som kommunicerar för förändring i relation till jämställdhet uppfattas enligt respondenterna som något stort, där de själva är en del av förändringen. Samtidigt har Försvarsmakten en lång väg att gå innan organisationen blir jämställd och enligt vissa av respondenterna är strukturerna inom organisationen omöjliga att rubba vilket gör att total jämställdhet är ouppnåeligt. Av den anledningen arbetar majoriteten av respondenterna aktivt med att styra sitt *socialiserade jag* för att undvika problematik och gå i linje med strukturerna och förväntningarna i så stor utsträckning som möjligt, vilket kan tolkas som att respondenterna kommunikativt och strategiskt arbetar för att uppnå sina mål inom organisationen (Zerfass et al., 2018).

6.1 Förslag på framtida forskning

För att nyansera studien ytterligare, hade fler intervjuer kunnat genomföras för att skapa bredd och större insikt avseende eventuella mönster. Något som framkom i studien var att en del av respondenterna ansåg att sin ålder var fördelaktig för deras upplevelse. Av den anledningen hade det varit intressant att undersöka huruvida upplevelsen skiljer sig beroende på åldersgrupp. För att lägga mer fokus vid den förändring som Försvarsmakten genomgår hade större inkludering av kvinnor som har varit anställda under en lång tid varit av intresse. Detta eftersom de bevittnat organisationen innan och efter förändringen vilket kan redogöra för hur förändringen faktiskt sett ut internt.

En annan intressant vinkel hade varit att inkludera andra minoriteter inom Försvarsmakten, såsom icke-binära och transpersoner. Detta, dels eftersom Försvarsmaktens externa kommunikation riktas mot dessa grupper också och dels för att generera ett mer omfattande resultat som går utanför normativiteten av "man" och "kvinna". Samtidigt anser vi även att det varit av intresse att inkludera manliga organisationsmedlemmar för att undersöka hur

upplevelsen skiljer sig beroende på kön. Vidare hade framtida studier kunnat centrera fokus vid sexuell läggning och huruvida det påverkar identitetsskapandet i organisationen och huruvida inställningen ser ut inför Forsvarsmaktens deltagande i exempelvis Pride. Avslutningsvis skulle samtliga förslag kunna anpassas och appliceras på liknande mansdominerade organisationer.

7. Referenser

Alvesson, M. & Billing, Y.D. (2011). *Kön och organisation*. (2., omarbetade och kraftigt utvidgade uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Alvinus, A., & Holmberg, A. (2019). Silence-breaking butterfly effect: Resistance towards the military within #MeToo. *Gender, Work and Organization*, 26(9), 1255–1270.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/gwao.12349>

Bergold, J., Vedin, U., & Lorentzi U. (2020). *Sveriges jämställdhetsbarometer 2020*. LO.
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_sveriges_jamstalldhetsbarometer2020_pdf/\\$File/Sveriges_jamstalldhetsbarometer2020.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_sveriges_jamstalldhetsbarometer2020_pdf/$File/Sveriges_jamstalldhetsbarometer2020.pdf)

Bergström, M. (2016). Macé Éric, 2015, *L'Après-patriarcat*, Paris, Seuil, La couleur des idées, 180 p.. *Population*, 3(3), 601-603. <https://doi.org/10.3917/popu.1603.0601>

Busse, R. (2018). Rethinking femininity in organisations: Experimental insights into team composition. *Journal of Management & Organization*. 26. 1-14. 10.1017/jmo.2018.52.

Butler, J. (2007). *Genustrubbel: feminism och identitetens subversion*. Göteborg: Daidalos

Cooper, R., & Mosseri, S., & Vromen, A., & Baird, M., Hill, E., & Probyn, E. (2021). Gender Matters: A Multilevel Analysis of Gender and Voice at Work. *British Journal of Management*. 10.1111/1467-8551.12487.

David, M., & Sutton, C. D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. (1. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Dozier, R. (2017). Female Masculinity at Work: Managing Stigma on the Job. *Psychology of Women Quarterly*, 41(2), 197–209. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/0361684316682956>

Eksell, J. & Thelander, Å. (red.) (2014). *Kvalitativa metoder i strategisk kommunikation*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219–245. <https://doi.org/10.1177/1077800405284363>

Falkheimer, J. (2014). Att blanda metoder utan att blanda äpplen och päron. Eksell, J. & Thelander, Å. (Red.), *Kvalitativa metoder i strategisk kommunikation* (s. 183-195). Lund: Studentlitteratur.

Försvarsmakten. (2020). *Försvarsmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2020* (FM2019-9956:8). Försvarsmakten. Hämtad 2021-04-02 från <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/jamlikhet/forsvarsmaktens-jamstalldhets-och-jamlikhetsplan-2016-2020.pdf>

Försvarsmakten. (u.å.-a). Kampanjer. Hämtad 2021-03-26 från <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/press/kampanjer/>

Försvarsmakten. (u.å.-b). Personalsiffror. Hämtad 2021-03-26 från <https://www.forsvarsmakten.se/sv/organisation/om-var-organisation/personalsiffror/>

Försvarsmakten. (u.å.-c). Typiskt tjejer. Hämtad 2021-04-13 från Försvarsmakten, <https://www.forsvarsmakten.se/jamstalldhet>

Gasztold, A. (2017). A feminist approach to security studies. *Przegląd Politologiczny* ISSN 1426-8876. 179-189. 10.14746/pp.2017.22.3.13.

Goffman, E. (2014). *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*. (6. uppl.) Stockholm: Studentlitteratur.

Goffman, E. (1979). *Gender advertisements*. Cambridge, Mass.: Harvard U.P..

Guba, E., & Lincoln, Y. (1982). Epistemological and Methodological Bases of Naturalistic Inquiry. *Educational Communication and Technology*, 30(4), 233-252. Hämtad 5 maj 2021, från <http://www.jstor.org/stable/30219846>

Gustafsson, N. (2014). Traditionella och virtuella fokusgrupper. Eksell, J. & Thelander, Å. (Red.), *Kvalitativa metoder i strategisk kommunikation* (s. 43-57). Lund: Studentlitteratur.

Hallahan K., Holtzhausen, D., van Ruler, B., Verčič, D., & Sriramesh, K. (2007). Defining Strategic Communication, *International Journal of Strategic Communication*, 1:1, 3-35, DOI: [10.1080/15531180701285244](https://doi.org/10.1080/15531180701285244)

Heide, M., & Simonsson, C. (2014). Kvalitet och kunskap i fallstudier. Eksell, J. & Thelander, Å. (Red.), *Kvalitativa metoder i strategisk kommunikation* (s. 215-232). Lund: Studentlitteratur.

Heide, M., von Platen, S., Simonsson, C., & Falkheimer, J. (2018). Expanding the Scope of Strategic Communication : Towards a Holistic Understanding of Organizational Complexity. *International Journal of Strategic Communication*, 12(4), 452–468.

Jämställdhetsmyndigheten, 2020. Här är de största framgångarna för jämställdheten enligt EU-rankning. Hämtad 2021-04-04 från <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/pressrum/har-ar-de-storsta-framgangarna-for-jamstalld-heten-enligt-eu-rankning>

Jämställdhetsmyndigheten. (21 november 2019). #metoo. Jämställdhetsmyndigheten. Hämtad 2021-04-04 från <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuella-trakasserier/metoo>

Karazi-Presler, T. (2021). Gendered Power at Work: Constituting Moral Worth in a Hyper-Masculine Organizational Culture. *Cultural Sociology*. <https://doi.org/10.1177/1749975520976033>

Knights, D., & Kerfoot, D. (2004). Between Representations and Subjectivity: Gender Binaries and the Politics of Organizational Transformation. *Gender, Work and Organization*, 11(4), 430–454

Kunst, J R., Bailey, A., Prendergast, C., & Gundersen, A. (2019). Sexism, rape myths and feminist identification explain gender differences in attitudes toward the #metoo social media campaign in two countries, *Media Psychology*, 22:5, 818-843, DOI: [10.1080/15213269.2018.1532300](https://doi.org/10.1080/15213269.2018.1532300)

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (Tredje [reviderade] upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Leavy, P. (red.) (2020). *The Oxford handbook of qualitative research*. (Second edition.) New York, NY: Oxford University Press.

Lewis, P. (n.d.). Postfeminism, Femininities and Organization Studies: Exploring a New Agenda. *Organization Studies*, 35(12), 1845–1866. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/0170840614539315>

Magnusson, E., & Marecek, J. (2015). *Doing Interview-based Qualitative Research: A Learner's Guide*. Cambridge University Press

Maaranen, A., & Tienari, J. (2020). Social media and hyper-masculine work cultures. *Gender, Work & Organization*, 27(6), 1127–1144. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/gwao.12450>

Mead, G.H. (1976). *Medvetandet, jaget och samhället: från socialbehavioristisk ståndpunkt*. Lund: Argos.

Persson, A., & Sundevall, F., (2019) Conscripting women: gender, soldiering, and military service in Sweden 1965–2018, *Women's History Review*, 28:7, 1039-1056, DOI: 10.1080/09612025.2019.1596542

Portillo, S., Doan, A., & Mog, A. (2021). Maintaining Male Exclusivity: Porcelain Privilege in the Military. *Armed Forces & Society (0095327X)*, 1. <https://doi.org/10.1177/0095327x21992369>

Regeringen. (2016). Digitaliseringens effekter på individ och samhälle — fyra temarapporter. Hämtad 2021-04-13 från <https://www.regeringen.se/4af25c/>

Rivers, N. (2017). *Postfeminism(s) and the arrival of the fourth wave: turning tides*. Cheltenham: Palgrave Macmillan.

Romaine, S. (1999). *Communicating gender [electronic resource]*. Mahwah, N.J.: L. Erlbaum Associates.

Statistiska centralbyrån. (2020). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2020*. Statistiska centralbyrån.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/jamstallldhet/jamstallldhetsstatistik/pong/publikationer/pa-tal-om-kvinnor-och-man.-lathund-om-jamstallldhet-2020/>

Statskontoret. (2020). De som arbetar i myndigheterna. Hämtad 2021-03-26 från <https://www.statskontoret.se/var-verksamhet/forvaltningspolitikens-utveckling/arluga-uppfoljningar/de-som-arbetar-i-myndigheterna/>

Strand, S., & Kehl, K. (2019). “A country to fall in love with/in”: gender and sexuality in Swedish Armed Forces’ marketing campaigns, *International Feminist Journal of Politics*, 21:2, 295-314, DOI: [10.1080/14616742.2018.1487772](https://doi.org/10.1080/14616742.2018.1487772)

Sveriges Radio. (29 november 2017). Över 1 700 kvinnor inom försvaret i upprop mot sexuella trakasserier. *Sveriges Radio*. <https://sverigesradio.se/artikel/6832443>

Thomas, G. F., & Stephens, K. J. (2015). An Introduction to Strategic Communication. *International Journal of Business Communication*, 52(1), 3–11.
<https://doi.org/10.1177/2329488414560469>

Trost, J., & Levin, I. (2018). *Att förstå vardagen : med utgångspunkt i symbolisk interaktionism* (Femte upplagan). Studentlitteratur.

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

Yin, R. (1981). The Case Study Crisis: Some Answers. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 58-65. doi:10.2307/2392599

Zerfass, A., Verčič, D., Nothhaft, H., & Page Werder, K. (2018). Strategic Communication: Defining the Field and its Contribution to Research and Practice, *International Journal of Strategic Communication*, 12:4,487-505, DOI: [10.1080/1553118X.2018.1493485](https://doi.org/10.1080/1553118X.2018.1493485)

Åkerström, M. (2014). Olika vetenskapsteoretiska perspektiv ger olika kunskap: Leave the gun - take the cannoli. Eksell, J. & Thelander, Å. (Red.), *Kvalitativa metoder i strategisk kommunikation* (s. 249-267). Lund: Studentlitteratur.

Östberg, J., Bengtsson, A. & Hartmann, B. (2018). *Märken och människor: om marknadssymboler som kulturella resurser*. (Tredje upplagan). Lund: Studentlitteratur.

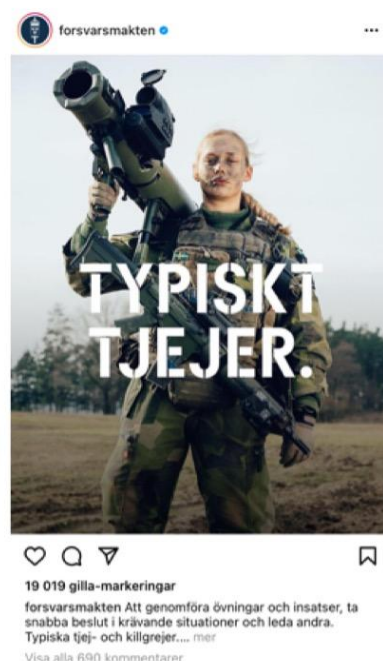
8. Bilagor



Bilaga 1



Bilaga 2



Bilaga 3