



## **Feministisk Försvarsmakt?**

*En textanalys av den svenska Försvarsmaktens Verksamhetsplan & Jämställdhet- och jämlikhetsplan i relation till FN:s säkerhetsrådsresolution 1325*

Examensarbete 15 HP - VT 2021

Kandidatkurs GNVK22 30 HP

**LUNDS UNIVERSITET**

### **Författare**

Elsa Hilltorp

*Lunds universitet*

### **Handledare**

Katharina Kehl

*Lunds universitet*

### **Examinator**

Mikael Mery Karlsson

*Lunds universitet*

## **Abstract**

During 2017 the conscription for all Swedish citizens was reactivated. This situation triggered discussions surrounding gender mainstreaming since Sweden portrays itself as a modern, equal, nation. In addition, Sweden is a member state of the United Nations and has to adapt to their Security Council resolutions. Therefore the Resolution 1325 on women, peace, and security (2000) also has to be implemented nationally. For that reason the Armed Forces applied gender mainstreaming and Resolution 1325 into their organisation.

This essay aims to study if the United Nations Security Council resolution 1325 has an impact on two official Swedish Armed Forces documents regarding gender equality. The official documents are a business plan for the Swedish Armed Forces as well as their gender equality plan. The method used is a qualitative content analysis where relevant themes are sorted out and analysed. The theoretical points revolve around an analysis of power, feminist research, gender in the military and hegemonic interpretations. Results as well as the conclusion of the study can be summarized as ‘a lot of talk, with little action’. In other words: the documents talk of gender mainstreaming yet has very limited information on how to achieve equality in the workplace.

*Nyckelord: Försvarsmakten, Resolution 1325, Förenta Nationerna, jämställdhetsintegrering, offentliga dokument.*

*Keywords: the Swedish Armed Forces, Resolution 1325, United Nations, gender mainstreaming, official documents.*

## **Innehållsförteckning**

<b>Abstract</b>	<b>1</b>
<b>Inledning</b>	<b>3</b>
1.2 Syfte och forskningsfråga	5
1.3 Bakgrund	7
1.4 Forskningsfält	11
<b>Teorier</b>	<b>13</b>
2.1 Maktanalys	13
2.2 Feministisk forskning & utrikespolitik	14
2.3 Kön, könade dimensioner & genus i militären	15
2.4 Hegemoniska tolkningar: feminism, vithet & maskulinitet	15
<b>Metod</b>	<b>19</b>
3.1 Kvalitativ innehållsanalys	19
3.2 Det intersektionella perspektivet	21
3.3 Feministiska närmanden till ‘att göra forskning’	22
<b>Material</b>	<b>24</b>
<b>Analys</b>	<b>25</b>
5.1 Verksamhetsplan 2020-2026	25
5.2 Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2020	29
5.3 Resolution 1325	32
<b>Slutsatser</b>	<b>34</b>
6. Avslutande diskussion	34
7. Framtida forskning	38
<b>Källor</b>	<b>39</b>
Tryckta källor	39
Digitala källor	40

## Inledning

2017 återaktiverade den svenska regeringen totalförsvarsplikten. Återaktiveringen kräver att totalförsvarspliktiga nu måste ansöka till mönstring och grundutbildning med värnplikt (Försvarsdepartementet 2017). Denna plikt ska täcka alla svenska medborgare; oavsett kön. Trots detta är Försvarsmakten en fortsatt mansdominerad myndighet som under 2020 redovisade sig ha endast 21 procent kvinnliga arbetstagare (Försvarsmakten u.å b). Detta leder till frågor kring deras jämlikhet och jämställdhet, då Sverige anser sig ha "*världens första feministiska regering*" vilka ser på jämställdhet som "*en självklarhet i ett modernt välfärdssamhälle*" (Arbetsmarknadsdepartementet & Socialdepartementet 2019).

År 2000 antog säkerhetsrådet inom den mellanstatliga organisationen Förenta Nationerna (vidare benämnd vid förkortningen FN) resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet (UNSCR 2000). Denna resolution blev den första av sitt slag i organisationens historia att "*erkänna kvinnors erfarenheter, roller och behov i samband med väpnade konflikter*" (Sophia Ivarsson, 2013:164). Eftersom Sverige är en medlemsstat i FN krävs det att staten följer FN:s antagna resolutioner.

Sverige lägger stort fokus på strategin gender mainstreaming (jämställdhetsintegrering). Därmed har det sedan 2013 funnits ett utvecklingsprogram om jämställdhetsintegrering inom myndigheter (JiM). 2019 publicerade regeringen ett dokument om den feministiska utrikespolitiken, som markerade resolution 1325 som ett 'centralt verktyg' för jämställdhetsintegrering (Utrikesdepartementet 2019). 2020 tillkom det ett viktigt regeringsuppdrag till Jämställdhetsmyndigheten. Uppdraget syftade till ett kontinuerligt stödande av statliga myndigheter i deras arbete kring jämställdhetsintegrering (Arbetsmarknadsdepartementet 2020).

Med andra ord har Försvarsmakten en skyldighet att förändra sin verksamhet till att bli mer jämställd och inkluderande. Utöver det ska resolution 1325 användas som verktyg att uppnå detta. Utvecklingen ses som positiv, speciellt då säkerhets- och försvarspolitik historiskt sett nästintill involverat endast män, vilket likställt både soldaten och försvararen med en man (Kronsell 2014:213-214). När Sverige börjat använda jämställdhet som 'måttstock' för att mäta balansen mellan "*män och kvinnors representation i militära organisationer och fredsbevarande trupper*" sätts tidigare uppfattningar om den manliga soldaten till sin spets (2014:216).

Försvarsmakten har en skyldighet att dokumentera sin process kring jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Till följd därav har organisationen skapat en Jämställdhets- och jämlikhetsplan som presenterar hur det svenska försvaret ska arbeta med jämställdhet. Dokumenteringen som sker ska visa på vilket sätt jämställdhetsintegreringen är relevant i dagens samhälle.

Följande studie syftar på att studera hur Försvarsmaktens egna dokument kring jämställdhetsarbete ser ut i förhållande till resolution 1325.

## 1.2 Syfte och forskningsfråga

Uppsatsens syfte är att analysera hur den svenska Försvarsmaktens nationella, offentliga, dokument hanterar jämställdhet och jämlikhet i relation till FN-resolutionen 1325 (2000). För att göra det kommer inflytandet av resolution 1325 analyseras på två dokument från Försvarsmakten. Dokumenten är en verksamhetsplan samt en jämställdhets- och jämlikhetsplan. Specifikt intressant är den omfattande betydelsen som resolution 1325 har: den kräver förändringar på samtliga freds- och säkerhetsnivåer i världen (Ivarsson 2013:166). Studien vill även se på hur Försvarsmakten räknar med att inkludera kvinnor i en mansdominerad myndighet, specifikt inom ett land som anser sig vara i framkant gällande jämställdhet och jämlikhet.

Undersökningen görs genom en textanalys av Försvarsmaktens *Verksamhetsplan 2020-2026* (Försvarsmakten 2020b) och *Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2020* (Försvarsmakten 2020a) med stöd av resolution 1325 (2000). De tillämpade teorierna täcker det svenska jämställdhetsarbetet, det binära könssystemet och hegemonisk maskulinitet.

Den övergripande forskningsfrågan är: 'Vilken roll spelar FN-resolutionen 1325 i Försvarsmaktens jämställdhetsarbete som den framställs i nationella, offentliga, dokument?'

### 1.2.1 Begränsningar

Studien har krävt begränsningar som smalnar av materialet och omfånget av studien. Till exempel exkluderas praktiskt material, som fältarbeten och intervjuer, detta då syftet och empirin hade förändrats. Ett annat tema som inte täcks i materialet är intersektionen mellan kön, etnicitet och nationalitet. I detta hamnar hegemonisk vithet och andrafieringsprocessen som sker mot icke-vit civilbefolkning. Narrativ om hegemonisk vithet och hur vita män (och kvinnor) ska rädda 'den andres' kvinnor nämns däremot i tidigare forskning (Kronsell 2014:219, Persson 2010:160-161, Edwards & Kronsell 2013:90). Då Sverige inte kategoriserar människor genom etnicitet och kommer därför att inte beröras i denna studie. Resolution 1325 talar inte heller om andra markörer än kön/genus. Däremot är det en viktig punkt att kritiskt förhålla sig till då det kan ge intressanta analyspunkter till kommande forskning.

De utvalda dokumenten valdes för att de visar hur jämställdhetsarbetet inom Försvarsmakten ser ut idag. Med andra ord: det är aktuella dokument för 2021. Jämställdhets- och jämlikhetsplanen kommer från förra tidsperioden, 2016 till 2020, men har inkluderats ändå.

Detta till följd av att det är den senaste planen om jämställdhet och jämlikhet som kunde hittas. Planen ger även en bättre uppfattning till hur Försvarsmakten arbetat med jämställdhet under 2010-talet.

### 1.3 Bakgrund

Nedan följer en bakgrund till uppsatsens frågeställningar, motivering och forskningsfält. Punkterna som tas upp är Försvarsmakten, den svenska staten samt dess syn på jämställdhet och jämställdhetsintegrering, FN och en kortare bakgrund till resolution 1325.

#### 1.3.1 Det svenska försvaret

Sverige porträtteras internationellt som ett sekulärt, jämställt, fredligt, land med starka demokratiska värderingar - vilket även anses som en självklart inom Sverige. Exempelvis anser Försvarsmakten att de är *“den mest jämställda och könsmedvetna försvarsorganisationen i världen”* (Kronsell 2014:216). Även svenska manliga soldater framställs som att de inte har *“några problem med jämställdhet”* (Eduards & Kronsell 2013:91). Lena Martinsson et al (2016:1) pekar på att Sverige har en stark, väldokumenterad, självbild som ett av de mest moderna och jämställda länderna i världen. Däremot betyder detta inte att alla inom staten anser sig vara jämställda: exempelvis finns det rapporter beställda av den svenska regeringen som visar på ett flertal ojämlikheter inom svenskars familje- och arbetsliv (2016:5). Alltså finns det ett fortsatt behov av att förbättra jämställdheten inom Sveriges gränser.

Försvarsmakten har en plikt att skydda Sverige, dess medborgare och deras demokratiska värderingar, där både jämställdhet samt jämlikhet ingår (Försvarsmakten u.å a). Därmed är det uppenbart att jämställdhetsarbete ska vara en viktig del inom organisationen.

Kronsell lyfter vikten av mänsklig säkerhet inom ‘det postnationella försvaret’, som påverkas av *“en rad viktiga beslut i FN:s säkerhetsråd som har fokus på kvinnor och genusperspektiv i konflikt och säkerhet”* (2014:209). Dessa värderingar har blivit viktigare inom den svenska staten och Försvarsmakten, även de kosmopolitiska värderingar har fått en större relevans. Det handlar om att försvaret plötsligt blivit mer globaliserat: numera associeras nationens egna säkerhet med andra nationers säkerhet och konflikter (2014:210). Nedanstående citat visar hur Sverige arbetar med de kosmopolitiska värderingarna:

*“I den svenska försvarsmakten ser vi exempel på detta genom arbete med jämställdhet, mångfaldsfrågor, sexuella och andra trakasserier samt för ökad tolerans av olikheter. Under 2000-talet har försvarsmakten arbetat med dessa frågor genom att exempelvis utveckla handlingsplaner för jämställdhet, implementera FN:s resolution 1325 och öka toleransen för olikheter genom utbildning.”* (2014:212)



### 1.3.2 Upprustningen under 2010-talet

Den allmänna värnplikten, som varit för män under en väldigt lång tid, har förändrats mycket inom det svenska försvaret. Det har skett på färre än 100 år. En stor reform skedde 2010 när värnplikten blev 'vilande i fredstid'. Samtidigt ersattes den av totalförsvarsplikten enligt lagen om ändring i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt (SFS 2010:447). Totalförsvarsplikten gäller varje svensk medborgare "... från början av det kalenderår när han eller hon fyller sexton år till slutet av det kalenderår när han eller hon fyller sjuttio år" (ibid. 1 kap. 2 §).

Upprustningen av det svenska försvaret under 2010-talet startade när Försvarsdepartementet lämnade en försvarspolitisk proposition till den svenska regeringen. Propositionen ville stärka "*den svenska försvarsförmågan och öka den operativa förmågan i krigsförbanden från och med 2016 till och med 2020*" (Försvarsdepartementet 2014). Återaktiveringen av totalförsvarsplikten baserades på upplevelsen av en försämrad säkerhetspolitisk situation i "*Sveriges närområde*". Utöver det behövdes en upprustning av försvaret eftersom det fanns ett omfattande behov av mer personal i krigsförbanden som var svårt att producera utifrån frivillig rekrytering (Försvarsdepartementet 2016). Planen från Försvarsdepartementet är att fortsätta på samma spår som föregående proposition fram till 2025 (Försvarsdepartementet 2020).

Tidigare förändringar inom den säkerhetspolitiska situationen som påverkat Sverige diskuteras av Kronsell (2014). Ett av Kronsells exempel är fallet av Berlinmuren 1989 som krävde ändring i den neutrala och alliansfria svenska säkerhetspolitiken (2014:209).

### 1.3.3 Jämställdhetsarbete, -integrering och feministisk utrikespolitik i Sverige

Som tidigare nämnt har Sverige en självbild av att vara ett jämställt och demokratiskt land, där jämlikhet är av stor vikt. Staten är den första självutnämnda staten med en feministisk regering, vilket betyder att stora delar av det statliga arbetet utgår - eller ska/bör utgå - från feministiska värderingar. Alma Persson och Fia Sundevall (2019:1043) lyfter att Sverige både nationellt samt internationellt har allt mer porträtterat sig själva som en ledande nation i 'gender equality' (jämställdhet). Som tidigare beskrivet i *1.3 Bakgrund* förklarar även Martinsson et al att Sverige har en väldokumenterad självbild som ett otroligt jämställt land. Den uppfattningen har lett till en nationell samt internationell bild om den 'svenska exceptionaliteten' (2016:1).

På grund av den starka jämställda självbilden är jämställdhetsintegrering en stor del av det feministiska arbetet som Sverige utför. Inom utrikespolitiken ska det vara *“en prioriterad fråga för Sveriges feministiska utrikespolitik att denna agenda är en naturlig och integrerad del av allt arbete för fred och säkerhet”* som präglar dagligt och långsiktigt arbete (Utrikesdepartementet 2019:13-14). Jämställdhetsintegrering är en strategi där jämställdhetsarbete ska vara en självklar del inom den (svenska) offentliga verksamheten och uppmanar alla att ta hänsyn till jämställdhetsaspekter i sitt arbete (NE u.å).

Innan svenska kvinnor fick ‘rättigheten’ till militära yrken ansågs diskussionen kring att släppa in kvinnor i militären som en jämställdhetsfråga. Därmed betraktades det inte som en naturlig skyldighet för kvinnor på samma sätt som det görs för den manliga svenska populationen. Allt eftersom har detta förändrats: åtminstone i lagtext. Efter återupplivandet av totalförsvarsplikten samt Försvarsmaktens påbörjade arbete med jämställdhetsintegrering, har det skapats en arena med möjlighet till en mängd diskussioner. Dessa diskussioner handlar om maskulinitetsnormer inom militären samt kvinnliga soldaters nischade roll inom verksamheten. Den nischade rollen handlar om att utföra delar som manlig militär inte “bör göra”, såsom att visitera lokala kvinnor. Det handlar om att undvika kränkande eller vanärande av religiösa föreskrifter och leder till att kvinnliga soldater blir utspridda så mycket som möjligt i olika plutoner (Ivarsson 2013:176, Persson 2010:159).

Försvarsmakten ses som en maskulin organisation, med specifika stereotypa förväntningar på hur soldater, med flera, ska bete sig för att försvara staten och dess befolkning (Kronsell 2014:214, Eriksson Baaz & Stern 2013:118). Diskurserna om hegemonisk maskulinitet och feminism går parallellt med varandra i denna verksamhet - eftersom det kommer riktlinjer från den svenska regeringen om hur myndigheten ska te sig.

#### 1.3.4 FN, säkerhetsrådet och resolution 1325

Förenta Nationerna, FN, är en mellanstatlig internationell freds- och säkerhetsorganisation som grundades i slutet av andra världskriget. Över 190 länder är anslutna till FN. Alla medlemsstater har skyldighet att följa folkrättens principer samt FN-stadgan. Staterna måste dessutom följa de beslut som tas av FNs säkerhetsråd, då dessa är bindande (Svenska FN-förbundet u.å). Säkerhetsrådet ansvarar för att behålla fred i världen, utreda de hot och brott som finns mot freden samt fatta beslut kring militära insatser (Ivarsson 2013:165). Därmed har säkerhetsrådet stor makt inom organisationen. Organisationens resolutioner är verktyg för konflikthantering. Det gjorde att när resolution 1325 (2000) antogs var det ett

viktigt steg framåt för att se till att kvinnors kunskaper och upplevelser gällande väpnade konflikter togs på allvar hos medlemsstater, organisationen och andra deltagare i väpnade konflikter (Ivarsson 2013:164, 166).

Säkerhetsrådets resolution 1325 är det grundläggande dokumentet för forskningsfrågan samt analysen. Resolutionen lägger vikt vid att tydliggöra hur civila, främst kvinnor och barn, i hög grad påverkas av väpnade konflikter utöver den stora betydelsen kvinnor har när de deltar i *“the maintenance and promotion of peace and security”* (2000:1). Resolutionen väljer att uppmana FNs medlemsstater att säkerhetsställa en ökad representation av kvinnor på alla beslutsnivåer i nationella, regionala samt internationella institutioner och andra typer av mekanismer som förebygger; hanterar samt löser konflikter (2000:2). Den ber generalsekreteraren att förse staterna med utbildningsmaterial och riktlinjer över beskyddandet, rättigheterna samt *“the particular needs”* av kvinnor (ibid.). Andra viktiga delar som tas upp av resolutionen är jämställdhetsintegrering, exempelvis i punkt 17, samt förmanar staterna i punkt 8 att anta ett jämställdhetsperspektiv (gender perspective) vid förhandling och implementering av fredsprocesser (2000:3-4).

## 1.4 Forskningsfält

Forskningsfältet runt feministisk teori, inrikes- och utrikespolitik och Försvarsmakten i Sverige har expanderat under de senaste 10-20 åren. Specifikt intressant för denna studie är forskning om den svenska militären, deras genusperspektiv och hur jämställdhetsintegrering är en viktig strategi. Exempel på vilka studier och forskningsartiklar som tillkommit kommer reflekteras över i denna punkt samt hur uppsatsen tar avstamp i deras resultat.

Persson och Sundevall lyfter faktumet att det finns ett växande fält av forskning som analyserar samt teoretiserar de komplexa kopplingarna mellan *“gender and the military: from gender relations and practices in a specific military context and time period, to how notions of nation, war, and peace can be understood as inherently gendered”* (2019:1040). De konstaterar att militären är en institution som både är könad (“gendered”) och könar (“gendering”) (ibid.)

Därmed lyfts den kroppsliga agensen, likt hos Connell och Pearse som pratar om att kroppar har en tydlig agens och att dem är socialt konstruerade (2015:75). Kroppslig agens handlar med andra ord om att kroppar både är objekt och agenter inom sociala praktiker (2015:76). Följaktligen kan inte den biologiska och sociala genusanalysen separeras utan att de konstant *“läggs till den historiska process som formar vårt samhälle, och kropparna dras in i historien”* (ibid.). Exempel på hur denna reproduktiva arena kring kroppen och genus kan förändras genom sociala processer är hur den kvinnliga kroppen sågs som ett potentiellt problem fram tills att resolution 1325 började trycka på hur kvinnlig militär kan ‘komma till användning’ (Connell & Pearse 2015:78; Persson & Sundevall 2019:1045, 1047).

Trots att studien inte täcker hur Sverige marknadsför sig som en progressiv stat tas mycket av materialet avstamp i hur den svenska Försvarsmakten vill porträtteras, likt Sanna Strand och Katharina Kehl (2019). De beskriver militära institutioner som viktiga aktörer för reproduktionen av kön/genus och sexualiseringen av nationer/stater, där det sedan länge lagts mycket fokus på maskulinitet och heterosexualitet hos soldaterna.

Alma Persson (2010) förklarar att även om kvinnor integreras in i militären som tidigare varit enbart en manlig organisation behöver det inte betyda att den blivit mer jämställd. Snarare *“... kan det leda till att genus görs än mer intensivt, och att gränser mellan kvinnor och män förstärks”* (2010:146-147). Hon visar hur resolutionen omformar ‘synen på och relationerna mellan kvinnor och män i det militära’ genom ett fältarbete hos ett insatsförband där hon identifierar tre huvudaspekter: *“kvinnonischen, mansrollen och förskjutningen av*

*jämställdhetsfrågan.*” (2010:160). Dessa tre huvudaspekter kan vara intressanta att inkludera i analysen, eftersom de visar på hur Persson upplevt att resolution 1325 tätt sig i praktiken.

Även Paulina de los Reyes, Maud Eduards och Fia Sundevall (2013) har täckt resolution 1325, FN och maskulinitetsfrågan inom militären. Deras antologi inkluderar flertalet texter som reflekterar och diskuterar konflikt, säkerhet, genus, klimatförändringar, kvinnor, maskulinitet, sexualiserat våld med mera. Delar av det juridiska fältet inom EU lyfts för att tydliggöra hur allt förhåller sig till varandra.

Gällande feministisk utrikespolitik arbetar exempelvis Karin Aggestam och Jacqui True (2020) med att utveckla ett teoretiskt ramverket om ‘gendering foreign policy’. Detta görs med hjälp av International Feminist Theory samt Foreign Policy Analysis. Genom en situering i den liberala internationalistiska globaliseringen går det att se de svårigheter som jämställdhetsintegrering och andra typer av lagar/ramverk, exempelvis resolution 1325, står ansikte mot ansikte med (2020:145). En av svårigheterna är att den feministiska utrikespolitiken utgår från västerländska traditioner som uppfattas vara samförståndskunskap (‘consensual knowledge’), opartisk expertis samt teknokrati (ibid). Aggestam och True lyfter en generell skepticism hos feministiska akademiker angående kapaciteten av stat-centrerade institutionella ramverk för att fortsätta utveckla politiskt feministiska agendor. Denna skepticism fokuserar på att könade analyser visar hur stater förlänger ett maskulint skydd till kvinnor och barn samtidigt som de utför de faktiska sociala, politiska, ekonomiska ojämlikheter som skapar osäkerheter för kvinnor (2020:147). Detta går att se inom det svenska arbetet med jämställdhetsintegrering inom militären ifall det återkopplas till Alma Perssons artikel där insatsförbandet tydligt har den maskulina personen som normerande grund (2010:149;152-153;157).

## Teorier

Det teoretiska kapitlet täcker de teorier som behövs för att analysera resolution 1325 och dess applicering i offentliga, nationella, dokument. Dessa dokument rör som tidigare beskrivet Försvarmaktens jämställdhetsarbete. Det teoretiska används också för att skapa en diskussion kring den svenska jämställdhetsintegreringen.

### 2.1 Maktanalys

“*Makten är således inte bara komplex utan i högsta grad också rörlig*” förklarar Paulina de los Reyes och Diana Mulinari (2005:11) när de pratar om behovet av att förena ett intersektionalitetsperspektiv med en maktanalys av samhället. Den maktordning som styr politiken samt samhället leder till en uppfattad ‘neutral’ vetenskap och kunskapsproduktion. Det gör att de ställer frågan om varför vissa maktasymmetrier ses som mer relevanta än andra (2005:10, 15). Det svenska samhället har börjat intressera sig för intersektionalitet vilket syns till viss del genom deras feministiska utrikespolitik. Även ett försök till intersektionell kritik av jämställdhetsintegrering lyfts. Emellertid försvinner en omfattande reflektion av hur normer och institutionella handlingar fortsätter röra sig framåt i sin legitimering av hur samhället ser ut när en maktanalys inte inkluderas.

I relation till det förklarar de los Reyes och Mulinari att aktörers handlingar samt institutionella arrangemang utarbetas ur ett strukturellt ramverk. Emellertid finns det fortfarande potential till att göra sina egna individuella val och strategier inom ordningen. Därmed pekar de på att:

*“Den strukturella ordningens beständighet är därför beroende av institutionella processer där efterlikning och anpassning spelar en central roll. Samtidigt som interrelationen mellan dessa nivåer tydliggör ojämlikhetsskapande processer blir det möjligt att synliggöra och problematisera institutionernas relativa autonomi och aktörernas spelrum.”* (2005:37)

Således öppnas det upp en möjlighet till att se hur stort självbestämmande institutioner har i relation till individers självständighet. Jämställdhetsarbetet som Sverige arbetar med har makten att skapa en ny ordning inom Försvarmakten gällande stereotyper/normer, men det formas även av den nuvarande militära strukturen. Arbetet är också påverkat av samhällets patriarkala strukturer, vilket kan leda till vad Sarah Bulmer (2013) säger är patriarkal

förvirring. Denna typen av förvirring sker i samband med förståelsen av genus där Bulmer refererar till Butler:

*“Butler explains that whilst it is essential to isolate and identify how a particular nexus of power and knowledge gives rise to the norms that govern intelligibility, it is also ‘necessary to track the way in which that field meets its breaking point, the moments of its discontinuities, and the sites where it fails to constitute the intelligibility it promises’ (2004: 216, my emphasis). Patriarchal confusion occurs at these points of failure.” (2013:149).*

När en slår ihop det Bulmer pratar om med de los Reyes och Mulinari’s koncept om hegemonisk feminism syns det att maktutövanden finns överallt inom institutionaliserade världsuppfattningar. Därmed är den hegemoniska feminismen som diskuteras senare i hög grad en form av maktutövning. Den maktutövningen fungerar genom *“att skapa moralisk och intellektuell ordning samtidigt som den erbjuder politiskt ledarskap. Av detta följer att hegemonin aldrig kan fixeras i en bestämd form. Den omskapas hela tiden i ständiga processer av dominans och motstånd.” (2005:79).*

## **2.2 Feministisk forskning & utrikespolitik**

En grundpelare för uppsatsen är feministisk forskning och ett problematiserande av hur den nuvarande utrikespolitiken ser ut. Patricia Leavy och Anne Harris (2019) förklarar att feministisk forskning ser det stora behovet av intersektionalitet eftersom feminismen ser hur människor *“are not bodies that are only gendered, but rather, we simultaneously occupy race, ethnicity, social class, sexuality, and other positionalities” (2019:4).* Genom det citatet går det att se där en orättvisa inträffar (såsom rasism) sker oftast flera orättvisor (ex. sexism, klassicism, ableism osv) samtidigt (2019:6). Därmed krävs det konstant analys, reflexivitet och kritiserande av vad som ses som det ‘naturliga’ i samhället. Genom att inkludera feministiska synsätt på den analys och forskning som görs finns det en möjlighet att utveckla de stegen som tagits mot ett mer inkluderande samhälle. Ett exempel handlar om att inom feministisk forskning är essentialism - idén att kvinnor och män har i sig olika egenskaper; preferenser och beteenden - och intersektionalitet utöver könskategorierna viktiga begrepp (2019:45). Dessa begrepp kommer bidra till slutsatsen, där diskussionen om hur det svenska försvaret använder ett binärt könssystem påverkar hur kvinnors upplevelser tas till vara om och förväntas skyddas av en homogent maskulin myndighet.

### 2.3 Kön, könade dimensioner & genus i militären

Som Persson (2010) kommer fram till i sin avslutande diskussion finns det vad hon kallar för 'ordnande praktiker' som formar insatsförbandets verksamhet och genusrelationer - vilket gör att hon refererar till Eriksson och Eriksson som säger att "*kön spelar ingen roll, men kön spelar roll*". Den personal militären har reproducerar diskursen om den manliga soldaten, ett '*... skenbart homogent kollektiv av "gubbar"*' (2010:159) och hur den kvinnliga soldaten beskrivs som ett positivt verktyg för nischade delar av Försvarmaktens arbete. Detta förklarar Persson som "*integrering genom segregering*" (2010:160). Persson menar att kvinnliga soldater skenbart blir integrerade inom militären genom att få specifika uppgifter som skiljer sig från de 'vanliga' uppgifterna som manliga soldater förväntas göra. Som Bulmer (2013) lyfter finns det även en uppfattning om att den militära könsordningen är fundamentalt densamma som tidigare eftersom de kvinnliga arbetstagarna tvingas eller automatiskt adopterar maskulina beteenden för att passa in (2013:139). Detta går också att återse i studien gjord av Persson.

Militära institutioner tenderar att uppfattas som hyper-maskulina, vilket försvårar analysen av komplexa militära kulturer som kan handla om en mängd olika genusuttryck kopplat till exempelvis femininitet och queerhet (ibid.). Genusuttrycken handlar om individens egna yttranden kring kön och genus. Raewyn Connell och Rebecca Pearse förklarar att människor konstruerar eller förhåller sig själva inom genusordningen (2015:20). Det handlar alltså inte bara om hur Försvarmakten som myndighet konstruerat en stereotyp bild av en soldat, utan soldaterna själva intar en del i det normerande beteendet.

Något som en måste tänka på är faktumet att de som för tillfället vinner mest på de patriarkala strukturerna, tjänar olika mycket på att ha denna specifika genusordningen. Exempelvis finns det en mängd människor som får betala ett högt pris för sin vinst (2015:22). Dessa personer avviker från den stereotypa bilden, och diskuteras vidare i nästkommande punkt när det gäller hegemonisk maskulinitet.

### 2.4 Hegemoniska tolkningar: feminism, vithet & maskulinitet

de los Reyes och Mulinari förbinder samman framväxten av en hegemonisk feminism med jämställdhetspolitikens institutionalisering, vilket går att se i välfärdsstatsbyråkratier (statlig jämställdhetspolitik) som Försvarmakten (2005:82). Dessa byråkratier producerar könsrelationer genom sina texter, praktiker, kunskaps- och bildproduktion, erbjudande av tjänster med mera. Det regleras genom den svenska statens regelverk, som inkluderar



strategin jämställdhetsintegrering och den feministiska utrikespolitiken. Eftersom att staten inkluderar dessa strategier skapas det en institutionalisering av hegemonisk feminism. Med nedanstående citat visar de los Reyes och Mulinari hur den hegemoniska feminismen blir som en mildare, nedtonad, variant av den kritiska feminismen som konstant vill utveckla samhället och hur den svenska självbilden ses som feministisk rakt igenom;

*“Hegemonisk feminism namnger en plats där privilegierade former för kvinnlighet utvecklar ett medvetande och en kritik av samhälleliga könshierarkier. Även om hegemonisk feminism är underordnad andra ideologier, har den förhandlat fram en position i det offentliga samtalet och erövrat en röst i diskussionen om strukturell ojämlikhet i Sverige. En följd av detta är jämställdhetspolitikens ställning som statlig ideologi och därtill som en central komponent i den svenska nationella självbilden.”*  
(2005:83)

Ifall vi ser till den sista meningen i citatet är det tydligt att den svenska nationella självbilden använder jämställdhetsintegrering som ett slagträ för att visa framfötterna i kampen för ett jämställt samhälle. Den bilden av Sverige, och det svenska försvaret, som lyfts tidigare i uppsatsens inledning får en annan typ av klang än tidigare. Speciellt när den hegemoniska feminism som skapas i Sverige tilldelas ‘vithetens privilegier i ett rasifierat samhälle’.

Tobias Hübinette och Catrin Lundström (2014) målar upp en liknande bild av Sverige i sin analys om vita privilegium i ett land *“ruled by a deeply cherished antiracist ideology as well as a strong gender equality policy.”* (2014:425). Den hegemoniska feminismen, och vitheten, har därmed strukturerats på ett historiskt överlappande plan. Med andra ord måste den maktutövningen som görs inom exempelvis Försvarmakten ställas under ytterligare en lins där tystnader, förbiseenden och osynliggörandet av andra kroppar än vita tas upp. Som de los Reyes och Mulinari förklarar; *“Vad som kännetecknar feministiska hegemoniska diskurser är, i likhet med andra maktdiskurser, inte enbart det som sägs utan även det som förblir osagt och det som aldrig artikuleras som en del i det feministiska fältet. En sådan tystnad avser feminismens betydelse för nationsskapandet.”* (2005:83).

För att sammanfatta hur genusvetenskapen vill förhålla sig till hegemonisk feminism går det att se till följande citat: *“Vi behöver kritiskt granska på vilket sätt det utrymme som feminismen kan få i det offentliga rummet också förutsätter en hård anpassning till anständighetskraven i såväl diskurser som politiska och akademiska praktiker.”* (2005:81).

### 2.4.1 Hegemonisk maskulinitet

Raewyn Connell och James Messerschmidt lyfter konceptet hegemonisk maskulinitet som kopplar samman män, kön och sociala hierarkier (2005:829). Hegemonisk maskulinitet lyfte en modell av en mängd maskuliniteter och maktrelationer, som fortsatte utvecklas till en idé om en hierarki av maskuliniteter och könsidentiteter (2005:830; 831; 832). Idén är en typ av mönster som låter den manliga dominansen över kvinnor att fortsätta. Därmed är det egentligen inte vad en majoritet utövar, det handlar snarare om normativitet. Som Connell och Messerschmidt förklarar kan hegemoniska maskuliniteter vara konstruerade så de inte överensstämmer fullständigt med faktiska mäns liv utan att de “... *express widespread ideals, fantasies, and desires. They provide models of relations with women and solutions to problems of gender relations.*” (2005:838).

Det hela handlar om genus som skapas överallt där människor existerar. Det skapas genom vängrupper, skolan, mönster inom romantiska relationer, homofobiska uttalanden och trakasserier (2005:839). Maskulinitetsrollen fylls genom diskursiva praktiker och hegemoniska normer kan både tas till vara av samhället eller ignoreras (2005:841). En viktig reflektion är däremot att patriarkatet, “*the dominance of men and the subordination of women*”, utgörs genom en historisk process och inte genom ett självreproducerande system. Hegemonisk maskulinitet är inget som reproduceras av sig själv utan kräver “*the policing of men as well as the exclusion or discrediting of women*” (2005:844). Det kopplas samman med genus och hur kulturella mönster skapar sociala praktiker. Dessa sociala praktiker kan överdriva de kroppsliga skillnaderna som finns hos människor som gör att samhället blir en “*arena där våra kroppar används i sociala processer, där vårt sociala beteende gör någonting med reproduktiva skillnader*” enligt Connell och Pearse (2015:26).

I försök att ytterligare sammankoppla hegemonisk maskulinitet till militära styrkor pratar Connell och Pearse om hur militären är en tydligt identifierbar patriarkal institution. Vad som sker inom patriarkala institutioner är ofta att de väljer att “*producera en snävt definierad hegemonisk maskulinitet och skapar på så sätt svåra problem för kvinnliga kandidater*” (2015:134). På så vis krävs det inga stora sociala rörelser för att försvara patriarkala genusordningar, eftersom den garanteras av att patriarkala institutioner fortsätter som de alltid har gjort (2015:133). När en jämställdhetsintegrering startar, där exempelvis den svenska Försvarsmakten ska försöka skapa lika möjligheter och villkor för kvinnor och män inom

militären, är det svårt att se några förändringar om inte själva systemet inom militären förändras.

Utöver militärens patriarkala struktur pekar Bulmer på forskning som visar hur den militära maskuliniteten har en tradition av att vara beroende på uteslutningen av homosexuella män för att skapa homosociala band mellan män samt styra beteenden inom femininitet/maskulinitet (2013:139).

## Metod

Studien görs genom en kvalitativ metod på officiella dokument från statliga myndigheter. Alan Bryman (2018) lyfter exempel på liknande studier där han reflekterar över den skevhet som kan finnas inom dokumenten som informationskälla (2018:665). Materialet som täcks i denna studie är intressant på grund av utgångspunkterna. Det handlar därmed inte om dokumentens potentiella "skevheter". Analysen bygger snarare på att dokumenten kan ha en avsaknad av perspektiv eller reflektion som krävs gällande jämställdhetsarbete. Denna brist på perspektiv och reflektion kan ha försvunnit genom institutionalisering, det vill säga genom den svenska hegemoniska feminismen.

### 3.1 Kvalitativ innehållsanalys

Det vanligaste tillvägagångssättet gällande kvalitativ analys av dokument är en kvalitativ innehållsanalys (2018:677). Det är även denna studiens metodiska avstamp. För att utföra en kvalitativ innehållsanalys läses dokumenten igenom för att identifiera teman som var relevanta för den grundläggande forskningsfrågan. I detta fall användes resolution 1325 (2000) som en grundpelare för att få fram underliggande frågor. Dessa underliggande frågor tillämpades som riktlinjer när de andra två dokumenten skulle analyseras för att förstå materialet bättre.

Resolutionen hade specifikt två punkter som upplevdes vara relevanta gällande jämställdhetsarbete hos den svenska staten (egna understrykningar):

- **Punkt 1:** "*Urges Member States to ensure increased representation of women at all decision-making levels in national, regional and international institutions and mechanisms for the prevention, management, and resolution of conflict*" (2000:2).
- **Punkt 6:** "*Requests the Secretary-General to provide to Member States training guidelines and materials on the protection, rights and the particular needs of women, as well as on the importance of involving women in all peacekeeping and peacebuilding measures, invites Member States to incorporate these elements as well as HIV/AIDS awareness training into their national training programmes for military and civilian police personnel in preparation for deployment, and further requests the Secretary-General to ensure that civilian personnel of peacekeeping operations receive similar training*" (ibid.).

Dessa punkter fokuserar på en ökad representation av kvinnor samt behovet av riktlinjer och material som hanterar gruppen kvinnors behov, säkerhet och rättigheter. Utifrån markeringen av dessa två punkter skapades, som tidigare beskrivet, underliggande frågor. Frågorna ställdes efteråt till Verksamhetsplanen och Jämställdhets- och jämlikhetsplanen. Dessa frågor var avsedda att starta igång processen för att analysera dokumenten och leda till en tydligare syn på hur analysen skulle gå tillväga. Frågorna som producerades och sedan nyttjades var:

- På vilket sätt beskriver Försvarmakten 'kvinnor/tjejer', kön/genus i sina dokument?
- Hur hävdar Försvarmakten att de utökar representationen av kvinnor på alla 'decision-making levels in national, regional and international institutions and mechanisms for the prevention, management and resolution of conflict'? (2000:2)
- Hur har Försvarmakten beskrivit att de inkorporerat Generalsekreterarens riktlinjer samt material för utbildning om kvinnors rättigheter, 'particular needs' och beskydd?
- Hur har de även beskrivit deras involvering av kvinnor i arbetet kring fredsbevaring samt fredsbyggande i sitt nationella utbildningsprogram för militär och civil polispersonal 'in preparation for deployment'? (ibid.).

De två sista frågorna föll allt eftersom bort, då det var svårt att finna möjliga svar för dessa utifrån dokumentens information. Till följd av den insikten har bara de två första frågorna använts för att skapa analysen.

Analysen av dokumenten syftar till att undersöka vad Försvarmakten vill fokusera på gällande jämställdhetsarbete. Därmed går det inte att studera hur dessa riktlinjer appliceras i verkligheten. Som Bryman fastställer måste dokumenten ses för vad de är: "*nämligen texter som formulerats med specifika syften och inte som något som helt enkelt avspeglar verkligheten.*" (2018:676). Liknande reflektion går att se från Sara Ahmed som pratar om universitetsdokument: "*So rather than just looking at university documentation on diversity for what it says, although I do this, as close readings are important and necessary, also ask what they do, in part by talking to practitioners who use these documents to support their actions.*" (2006:105).

Dokumentet som analyserats används för att se hur resolution 1325 förväntas appliceras under jämställdhetsarbetet inom myndigheten. Som tidigare nämnt kommer de därmed inte spegla den verklighet och de kontexter som dokumenten rör sig inom i vardagen. Likt vad som nämns senare i 7. *Framtida forskning* hade metoden utvecklats ifall intervjuer hade

genomförs. Potentiellt hade det skapat en bättre bild över hur Försvarsmaktens verklighet med jämställdhetsarbetet ser ut.

Ahmed pratar om dokument som 'gör något', vilket Bryman lyfter när det gäller att samhällsforskare ser på liknande dokument som "*resurser som man ska arbeta med*" (2018:676). Ahmeds dokument som 'gör något' föreslår att texterna inte är vad hon kallar för "... "*finished*" as forms of action, as what they "do" depends on how they are "taken up".'" (2006:105). Till följd av det skapar analysen av dokumenten en tänkbar uppfattning om vad som kan ske inom Försvarsmakten gällande jämställdhetsarbete. Dock betyder det inte att det kommer ske. För att dokumentens planerade skeenden ska hända måste texterna tas upp, och det är här de personer som blir utpekade inom dokumenten till att ha makt uppmärksammas. Dessa personer har makten att, som Ahmed förklarar, 'ta upp' det som texterna säger och applicera det på verksamheten.

Som tidigare nämnt inkluderar inte denna kvalitativa dokumentanalys några intervjuer eller på andra sätt kvalitativa studier som kan stödja samt utveckla analysens forskningsfråga. Detta handlar om att det skulle förändrat analysens grundläggande arbete. Utöver förändringar i forskningsfrågan hade intervjuer eller ett eget samlande av material utöver den gjorda dokumentanalysen krävt mer tid samt en utförligare uppsats. Det hela innebär att det är en begränsning som gjorts kring materialet.

### 3.2 Det intersektionella perspektivet

En viktig punkt att inkludera i både teori och metod är det intersektionella perspektivet. Speciellt tydligt blir det i hur den svenska jämställdhetsintegreringen missar att inkludera personers motgångar eller framgångar som baseras på mer än bara kön. Alltså handlar det om att inkludera flera sociala relationer som utgångspunkter. För att tydligare förstå på vilket sätt begreppet intersektionalitet används i denna uppsats går det att hänvisa till de los Reyes och Mulinari (egna markeringar):

*"Intersektionalitet blir i vår tolkning mer än den enkla summering av olika maktstrukturer, relationer eller det sätt att definiera den ömsesidiga påverkan som kan uppstå mellan två företeelser. Med intersektionalitet menar vi att synliggöra och problematisera de sammanlänknings som är konstitutiva för maktutövandet och bevarandet av ojämlikheten. Det innebär att lyfta fram det kvalitativt annorlunda tillstånd som uppstår genom den simultana effekten av kön, klass och "ras". /... / I*

*stället ser vi intersektionaliteten som ett teoretiskt perspektiv som synliggör hur olika historiskt och situationsberoende maktrelationer skapas i och genom den simultana verkan av kön, klass och "ras"/etnicitet.*" (2005:24)

Intersektionalitet handlar om att förtryck inte bara är baserat på en faktor, som exempelvis etnicitet, utan att det finns flertalet faktorer vilka skapar individuella situationer av utsatthet inom samhället. Allt som sker i samhället är påverkat av historiska och situationella maktrelationer baserade på de teman de los Reyes och Mulinari pratar om: kön, klass och etnicitet.

Leavy och Harris trycker på under användandet av kvalitativa metoder för att studera mikroaggressioner, ska det appliceras ett intersektionellt tillvägagångssätt som "*examines the interlocking nature of two or more status characteristics*" (2019:137). Genom intersektionella tillvägagångssätt tydliggörs det hur flera olika punkter kan existera på en och samma gång. Detta appliceras också på denna studie. Appliceringen görs oavsett om studien handlar om mikroaggressioner eller inte. Gällande denna studie handlar det om ett försök till att inkludera fler människor inom en tydligt maskuliniserad myndighet vilket leder till ett stort behov av maktanalyser samt inkluderingar av intersektionalitetsperspektiv.

### **3.3 Feministiska närmanden till 'att göra forskning'**

Andra parter som påverkar hur materialet hanteras handlar om viktiga feministiska principer att tänka på när en 'gör forskning'. Leavy och Harris refererar till Brisolaras när det gäller feministisk utvärdering som föreslår åtta principer att tänka på (2019:185-186). Nedanför kommer en genomgång av varje punkt, samt varför principerna blir relevanta i studien. Detta handlar om att studien är uppbyggd på feministiska antaganden som Leavy och Harris lyfter genom Brisolaras principer.

De två första principerna täcker kunskap och kunskapsproduktion. Dessa erkänner att kunskap är en resurs med mycket makt som tjänar olika explicita eller implicita syften.

Kunskapsproduktionen är influerad av kulturella, sociala och temporära förhållanden. Studien utgår från samma principiella uppfattning om kunskap, där den sociala konstruktionen är av stor vikt. Princip tre handlar om att utvärdering är en politisk aktivitet, vilket inte täcks i uppsatsen. Däremot används princip fyra som säger att alla forskningsmetoder; institutioner och praxis handlar om social konstruktion. Den femte principen förklarar att det finns en mångfald av olika sätt att veta och skapa kunskap. Princip sex är i stort sett tanken om intersektionalitet: "... *discrimination cuts across race, class, and culture and is inextricably*

*linked to all three.*” (2019:186). Den sjätte principen förklarar att könsdiskriminering är systemisk och strukturell vilket betyder att den hamnar i samma tema kring intersektionalitet. Sista principen säger att aktion och förespråkande är “... *morally and ethically appropriate responses of an engaged feminist evaluator.*” (ibid.). Den passar heller inte in i uppsatsens arbete.

Som tidigare förklarat utgår studien från dessa principer eftersom studien är genusvetenskapligt inriktad och fokuserar på en myndighet som säger sig motarbeta jämställdhet.



## Material

Det mest grundläggande materialet som används är resolutionen 1325 (UNSCR 1324, 2000) samt Försvarsmaktens Verksamhetsplan 2020-2026 (Försvarsmakten 2020b) och deras Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2020 (Försvarsmakten 2020a). Allt material är utvalt för att det hjälper till att kunna besvara forskningsfrågan. Materialet tydliggör vilken position som Försvarsmakten dokumenterar sig ha kopplat till FNs säkerhetsrådsresolution 1325.

I försök till att tydliggöra samt situera materialet är det viktigt att ha i åtanke på att det grundläggande materialet är offentligt, tillgängligt, material som Försvarsmakten lämnar ut på sin hemsida. Därmed kommer analysen att ske på ett material som Försvarsmakten ansett vara trovärdigt och i linje med de riktlinjer som sätts för svenska myndigheter. Spontant betyder det att myndigheten anser att materialet inte är stötande eller kontroversiellt, eftersom de vill offentligt ses som en seriös samt respektingivande myndighet.

Dokumentens urval har skett på deras kvalitet, utifrån fyra kriterier som Bryman (2018:657) strukturerar upp: *1. Autencitet, 2. Trovärdighet, 3. Representativitet, 4. Meningsfullhet*. Alla tre dokumenten är äkta, innehåller inga förvrängningar, och kommer från trovärdiga källor. Källorna är som tidigare förklarat FN och svenska staten. Materialet kan uppfattas som typiska officiella dokument, som täcker resolutioner samt olika typer av statliga planer. Materialet är begripligt och har skapats som stötspelare för olika verksamheter.

Däremot har jag valt att inte inkludera andra typer av dokument som kan komma att hantera Försvarsmaktens nuvarande upplägg på jämställdhets- och jämlikhetsarbete. Detta för att omfånget inte ska bli för stort för en kandidatuppsats samt att inte komplicera forskningsfrågan ytterligare. Sedan täcks inte andra parter såsom handböcker för att undvika material som inte passar in på forskningsfrågans ämne.

## Analys

Analysen är uppdelad utifrån de två offentliga dokumenten från Försvarmakten för att tydligare se deras innehåll i relation till resolution 1325 (2000). Analysen omfattar dokumentens huvudbudskap och jämställdhetsperspektiv. Sist i analysen kommer en reflektion över sättet resolution 1325 använts på inom Försvarmaktens dokumenterade jämställdhetsarbete.

### 5.1 Verksamhetsplan 2020-2026

Verksamhetsplanen innehåller "styrningar och uppdrag för verksamhetsgrenar och övrig verksamhet" (2020b:3) samt går igenom militärens olika verksamheter. Kopplingar till jämställdhet, jämlikhet och benämningar av kön kan läsas från punkten 2.5 *Verksamhetsgren 5 - Fredsfrämjande verksamhet m.m* (2020b:11) och nämns med jämna mellanrum fram tills 3.12.2. *Planerad verksamhet* (2020b:38). Här sammankopplas Försvarmaktens tre centrala uppdrag från regeringen. Dessa tre uppdrag är inom området jämställdhet och jämlikhet: jämställdhetsintegrering, likabehandling samt en ökning av andelen kvinnor på alla nivåer (2020b:36).

#### 5.1.1 "Jämställdhetsperspektiv"

I verksamhetsplanen finns det en löpande diskussion om integrering samt utveckling av jämställdhetsperspektivet inom Försvarmakten. Målen som sätts upp i detta dokument är till för att vara på plats senast 2020 samt 2021. Dessa handlar om att Försvarmakten ska:

1. *Integrera jämställdhetsperspektiv,*
2. *Skapa aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen,*
3. *Åtterrapporera samt skapa rutiner för hantering av 'ovälkommet beteende'*  
(2020b:36-38).

Alla punkter har en vidareutveckling över de målen som ska tas upp. Exempelvis ska det finnas ett förebyggande arbete som är anpassat utifrån ändringarna i Diskrimineringslagen (2008:567). Det förebyggande arbetet ska använda processen 'undersök - analysera - åtgärda - följ upp' och ska grundas utifrån alla diskrimineringsgrunder (2020b:38). Målen som lyfts under den planerade verksamheten, *punkt 3.12.2*, är mer konkreta än vad som tidigare presenterats i dokumentet. Målen har spår av punkterna i resolution 1325 (2000).

Försvarsmakten säger att myndigheten blir relevant för så många som möjligt genom ett 'jämfästllt och inkluderande' försvar. Utöver relevansen för samhället byggs 'försvarsviljan' och responsen från den svenska allmänheten upp (2020b:35). Erkännandet av att behöva skapa en relevant myndighet borde återkopplas till det teoretiska fältet: specifikt 2. / *Maktanalys*. I den punkten lyfts det stora värdet i processen 'anpassning', som används av myndigheter för att behålla den institutionella makten. När Försvarsmakten anpassar sig till tiderna genom att inkludera fler grupper i militären än tidigare är det ett försök att hålla sig relevanta. Anpassningen 'till tiderna' handlar om att samhället ser på feminism och jämställdhet som en nuvarande trend eller "fluga". Oavsett sätts myndigheten i ett gott ljus hos allmänheten när de har jämställdhetsarbete som en essentiell del av organisationen. Relevansen upprätthåller försvarets monopol att försvara staten genom att det svenska folket accepterar Försvarsmaktens förväntade roll i samhället.

Jämställdhetsperspektivet lyfts även i punkt 3. *Plan för övrig verksamhet* (2020b:13). Perspektivet förväntas tillämpas under alla faser av övningar (planering, genomförande samt utvärdering) fast vad ett jämställdhetsperspektiv innebär tas inte upp. Just definiering av vad detta innebär beskrivs inte i bilagan. Det görs inte heller någon referens till andra dokument över vad perspektivet betyder eller bör inkludera. För att sätta det i perspektiv förklaras exempelvis de ekonomiska ramarna för olika insatser, genom att dokumentet refererar till en tidigare publicerad bilaga (2020b:4).

Avsaknaden av en tydlighet kring vad som diskuteras i dokumentet samt bristen på tydliga tillvägagångssätt visar myndighetens 'institutional performance'. 'Institutional performance' definierar hur myndigheter inte fullgör vad deras dokument berättar. Alltså fångas inte dokumentens intentioner upp och tas till vara av personer som aktivt gör det som presenteras. Självklart handlar analysen inte om själva efterlevanden för dokumenten, men utan att visa vilka metoder som borde användas sätter dokumenten upp en tydlig avgränsning på vad som förväntas ske eller inte ske. Nedan förklarar Ahmed om 'institutional performance' och den vanliga strategin med 'paper trails':

*"So what work are these documents doing in their failure to bring about the effects that they name? Such documents arguably are forms of institutional performance. They are ways in which universities perform an image of themselves, to be sure, but they are also ways in which universities perform in the sense of "doing well." To return to my own experience of writing a diversity document: the document that documents*

*racism becomes usable as a measure of good performance. What does it mean for "equality" and "diversity" to be seen as measurable in the first place? Are they becoming boxes to be ticked? Or a "paper trail" that goes nowhere?"* (2006:114, egna markeringar)

Ahmed ifrågasätter att dokumenten används som ett 'paper trail' som inte leder någonstans. De ser bra ut teoretiskt sett, på papper, fast har ingen faktisk påverkan i det verkliga livet. Det hela handlar därmed bara om politik kring dokumentering än att förändra specifika situationer. Som Kronsell lyfter måste det underliggande, själva grundnormerna, för det svenska försvaret snarare förändras för att myndighetens jämställdhetsintegrering ska fungera (2014:216). Det kan beskrivas som att det finns en 'könsproblematik' sittandes i "... 'väggarna' eller som är historiskt inbäddade i organisationen" och att det "... krävs ett mer omfattande arbete med organisationens normer, värderingar och osynliga könsstrukturer." (2014:218). Med det sista citatet slår Kronsell huvudet på spiken när det gäller dokumenten: det saknas ett omfattande arbete med delar i organisationen som inte syns i verksamhetens dokumenteringar.

#### 5.1.2 Mål: ökad representation av kvinnor

Enligt första punkten i resolution 1325 ska Försvarsmakten se till att öka representationen av kvinnor på alla beslutsfattande nivåer i nationella, regionala samt internationella institutioner/mekanismer (2000:2). Verksamhetsplanen tar det på stort allvar, så genom hela bilagan tydliggörs det att andelen kvinnor inom de olika verksamheterna måste öka (se exempelvis 2020b:11; 19; 36).

Under punkt 3.9.2.1 *Förenta nationerna* diskuteras behovet av att öka andelen kvinnor hos Försvarsmakten vilka inkluderas i FN-insatser. Ökningen gäller självklart alla beslutsfattande nivåer (2020b:29). Fokuset hamnar alltså på att svensk, kvinnlig, militär ska vara aktiv i Försvarsmaktens internationella medverkande: såsom militära operationer. Detta kan eventuellt ha påverkats av punkt 4 och 5 i resolutionen, som pratar om ett könat perspektiv inom fredsarbete samt vill öka rollen för kvinnor i FN:s fältoperationer (2000:2). Betoningen kring internationellt medverkande läggs på att samverka med civila aktörer under internationella insatser då de måste "... ta hänsyn till civilbefolkningen - bestående av kvinnor, män, flickor och pojkar." (2020b:36). Utöver detta nämns inget mer specifikt kring hur Försvarsmakten ska hantera militära, internationella, operationer.

En viktig punkt som Försvarmakten inte förklarar i verksamhetsplanen är på vilka sätt andelen kvinnor ska öka. Fokuset hamnar på att ha ett systematiskt 'arbetsmiljö-, jämställdhets- och jämlikhetsarbete' som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Exempelvis framhävs utvecklingsarbetet av dessa punkter inom IT- och materielsystem. Här handlar det systematiska jämställdhets- och jämlikhetsarbetet om att öka hänsynen till människors fysiska samt psykiska förutsättningar "... *samt verksamhetens behov av att kunna vidta riskreducerande åtgärder*" (2020b:33). Självklart är dessa punkter viktiga att hantera, eftersom det erkänner rättigheter för arbetstagare med olika funktionsvariationer. Emellertid blir det inte tillräckligt, med tanke på att det finns åtskilliga områden som måste utmanas. Detta för att skapa en välkomnande miljö till nya arbetstagare som inte passar in i den stereotypiska militära rollen.

Följaktligen förklaras de kvantitativa målen gällande fördelning av kvinnor och män under 'respektive personalkategori'. Dessa mål fastställdes 2016 och återfinns i ett dokument som redogör de kvantitativa målen för fördelningen mellan kvinnor och män under 2017-2027 (Försvarmakten 2016d). Dokumentet pratar om en ökning av andelen kvinnor som är förankrad i "... *en realistisk men krävande ambition*" (2016d:3). De benämnda personalkategorier är yrkesofficerare, civila arbetstagare, GSS/K, reservofficerare, GSS/T, hemvärnssoldater samt personal ur frivilligorganisationerna. I alla berörda, utom personal ur frivilligorganisationerna, står det att andelen kvinnor ska öka med hänvisning till jämställdhetsmålen. Exempelvis under stycket för yrkesofficerare förklaras det att "... *detta ger en negativ effekt på målet att långsiktigt nå en kvantitativt mer jämställd organisation*" (Försvarmakten 2020b:18).

En intressant företeelse i relation till upprätthållandet av värdegrunden samt jämställdhets- och jämlikhetsarbetet är tillvägagångssättet Försvarmakten valt. Under punkten *Säkerhetskultur* förklaras det att inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska egenkontroll, utifrån chefens ansvar, användas (2020b:34). Därmed krävs det att chefen själv är insatt inom dessa frågor, då det är dessa personer som ska kontrollera hur arbetsmiljön förhåller sig. Alltså kan egenkontrollen vara mer eller mindre tilltagen i och med att chefer har olika arbetssätt samt, spekulativt, intresse till att upprätthålla en standard som är högre än minimum. Det hela landar därmed, till viss del, på individnivå och bygger på individers egna motivation till att skapa en jämställd arbetsmiljö. Som tidigare reflekterats i 2.4 *Hegemoniska tolkningar: feminism, vithet & maskulinitet* kan egenkontrollen leda till att de patriarkala genusordningarna som militären har fortsätter på samma sätt. Detta på grund av en brist på

motivering att förändra institutionen som alltid har fungerat på 'detta viset'. Som förklarar tidigare av Aggestam och True (2020) blir det problematik kring staters förlängda, maskulina, skydd över kvinnor och barn som blir utsatta av samma stats sociala; politiska och ekonomiska förtryck. Med detta menas det att de institutionella strukturerna skapar det förtryck som lett till behovet av beskydd i det första skedet.

### 5.1.3 Trivsel och likabehandling

Verksamhetsplanen har ett kapitel om jämställdhets- och jämlikhetsarbete som styrs av Försvarens grundläggande mening "*Relevant, trovärdig och attraktiv arbetsgivare och arbetsplats*". Där används meningen "... *en jämställd Försvarens bidrar därmed till att öka den operativa förmågan*" för att förankra värdegrunden och arbetsmiljö-målen som nämns tidigare (2020b:35). Jämställdhetsfokus görs med detta om till att vara ett vinnande koncept. Konceptet ligger på att ha vad Försvarens kallar för 'de mest lämpade' som har den mest relevanta kompetensen. Dessa 'mest lämpade' personer sägs vara vem eller vilka som helst och genom att prata om inkluderande arbetslag, "... *där vi tillåts vara och tänka olika*". Försvarens anser att de beslut som tas kommer ha mindre chans att vara förutsägbara eller enhetliga. Vikten av att följa värdegrunden för en bra arbetsmiljö kopplas samman med arbetslagets förmåga till, exempelvis, väpnad strid eftersom medarbetare som trivs kommer att prestera bättre.

## 5.2 Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2020

Jämställdhets- och jämlikhetsplanen inleder med att förtydliga att Försvarens arbete kring jämställdhet och jämlikhet ska integreras in i deras ordinarie dokumentstruktur (2020a:2). Dokumentet refererar till en bilaga om Försvarens huvudbudskap kring jämställdhet (Försvarens 2019). Planen börjar med en lista av prioriterade områden;

- *Integrering av -jämställdhets-/jämlikhetsstyrningar i verksamhetens ordinarie berednings- och beslutsprocesser.*
- *Utveckling av förebyggande likabehandlingsarbete (aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen).*
- *Ökad andel kvinnor söker sig till och genomför militär grundutbildning samt ökad andel kvinnor som genomför chefsutbildning(ar).*
- *Försvarens förmåga att omhänderta ovälkommet beteende (avser primärt Utredningsstöd ovälkommet beteende uppdrag) (Försvarens 2020a:2).*

Det övergripande ansvaret ligger hos överbefälhavaren som ska se till att Försvarmakten följer diskrimineringslagen, jämställdhetspolitiska mål och resolution 1325. Överbefälhavaren behöver även hantera åtgärderna för att öka andelen kvinnor på alla nivåer (2020a:6).

Dessutom ska chefen för Högkvarteret ansvara för “... *realiseringen av FMVP-uppgifter avseende integrera jämställdhetsperspektiv, öka samt behålla andel kvinnor på alla nivåer samt förebyggande likabehandlingsarbete (aktiva åtgärder) i samverkan med arbetsmiljöarbete inom Högkvarteret.*” (ibid.). FVMP står för Försvarmaktens Verksamhetsplan (Riksrevisionen 2014:92). C LEDS INRI, Insatschefen, produktionschefen samt chefer för organisationsenheter har olika typer av ansvarsområden kopplat till att öka och/eller behålla andelen kvinnor på alla nivåer inom myndigheten (2020a:7).

Utöver att diskutera hur fler kvinnor ska inkluderas samt rekryteras läggs inga värderingar eller andra subjektiva markörer på begreppet kvinnor i dokumentet. Med det menas det att begreppet kvinnor hålls objektivt genom hela dokumentet.

### 5.2.1 Dokumentets jämställdhetsperspektiv

Försvarmaktens plan för jämställdhet och jämlikhet har sin utgångspunkt i Regeringsformen, Diskrimineringslagen, jämställdhetspolitiska mål (här refereras exempelvis proposition 2005/06:155 om nya mål inom jämställdhetspolitiken), uppdrag i Regleringsbrev samt Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet (Utrikesdepartementet 2016). Dokumentet tydliggör att de jämställdhetspolitiska målen handlar om “... *att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*” (2020:3).

### 5.2.2 “Öka andel kvinnor”

Enligt Jämställdhets- och jämlikhetsplanen vill Försvarmakten ha en “... *mer heterogen personalsammansättning*” (2020a:4) då de vill ha en tillväxt inom myndigheten genom att rekrytera fler kvinnliga arbetstagare. Bilagan refererar till det dokument Verksamhetsplanen (2020b:17) hänvisar till, som fastställer de kvantitativa målen för andelen kvinnor per personal- och utbildningskategori (Försvarmakten 2016d).

När det gäller på vilket sätt fler kvinnor ska inkluderas inom myndigheten anser Försvarmakten att det krävs att “... *män och kvinnor är lika benägna och motiverade att söka och har likvärdiga förutsättningar att bli nominerade till nivåhöjande utbildningar.*”. Utöver det ska chefer inom myndigheten “... *aktivt eftersöka, uppmuntra och karriärplanera för*

*lämpliga kandidater som är kvinnor.”* (2020a:4). Myndigheten lyfter att positiv särbehandling av det underrepresenterade könet ska användas vid ‘lika lämplighetsbedömning mellan två individer’. Dessa exempel är tydligt utsagda riktlinjer över vilket sätt andelen kvinnor ska öka fast mycket av arbetet i slutändan handlar om att kvinnorna själva ska aktivt ta sig framåt. Chefer får därav ett stort ansvar gällande jämställdhetsarbetet fram tills att myndigheten anser att män och kvinnor har lika möjligheter.

Vid diskussionen om att öka andelen kvinnor pratar inte Jämställdhets- och jämlikhetsplanen någonting om de samhällseliga normer som finns gällande könssystemet. I själva verket lyfts det ingenting om varför det ser ut som det gör; att den största andelen arbetstagare ses som manliga. Det vill säga arbetstagare som identifierar sig som män. Här finns det egentligen en stor potential att diskutera den sociala konstruktionen av samhällets binära könssystem. Den potentialen ligger exempelvis i vad de los Reyes och Mulinari lyfter i följande citat:

*“Ytterligare ett problem är att överfokuseringen på dikotomin mellan t.ex. arbete/kapital, kvinnor/män, invandrare/svenskar inte tar fasta på den komplexitet som finns bakom vart och ett av dessa motsatspar och det sätt genom vilket de konstruerar varandra. En ensidig syn på makt tenderar att göra dessa motsatspar till essentiella och grundläggande kategorier utan att göra dessa motsatspar till essentiella och grundläggande kategorier utan att problematisera deras uppkomst, varaktighet eller varierande innebörd.”* (2005:90).

Citatet pratar om komplexa motsatspar och hur dessa konstrueras av varandra. Inte bara det, citatet lyfter hur en ensidig syn på makt kan leda till hur dessa motsatspar blir essentiella och grundläggande kategorier i samhället. Ännu fler motsatspar som hade kunnat tas upp är offer/förövare och civil/soldat, där det sistnämnda tydligt blir könat. Med det går det att se till Persson som säger att utgångspunkten för Försvarsmakten är att “... *soldaten som kategori, bilden av krigaren, är en han.*” (2010:153). Och eftersom kvinnan ses som motsatsen till mannen är hon den civila i motsatsparet. Att Försvarsmakten därmed har ett stort antal manliga arbetstagare är ingen förvåning, inte heller på grund av att militära organisationer historiskt sett byggts samman med maskulinitet och militärt våld (Kronsell 2014:221). Denna ihopbyggnad är en institutionalisering, som den hegemoniska feminismen krockar emot när den ifrågasätter den manliga normen inom militären. På ett sätt som den hegemoniska feminismen aktivt arbetar emot är när kvinnor argumenteras till att vara behövda inom militären genom internationella insatser - men det gör det på bekostnaden av att bara vara där



för att 'göra nytta' som manliga arbetstagare inte har tillgång till att göra (de los Reyes et al. 2013:176).

Sammanfattningsvis blir viljan som Jämställdhets- och jämlikhetsplanen har inte särskilt stark när det saknas aktiva åtgärder kring de normer som fortfarande finns kvar inom Försvarsmakten. Att bara lyfta viljan till att utöka andelen kvinnor är inte tillräcklig för att leda till en verklig förändring.

### 5.2.3 Aktiva åtgärder inom likabehandlingsarbete och 'ovälkommet beteende'

I jämställdhets- och jämlikhetsplanen presenteras ett förebyggande likabehandlingsarbete i samverkan med Försvarsmaktens arbetsmiljöarbete. Detta för att både rekrytera samt behålla personal "... på alla nivåer" (2020a:5). Likabehandlingsarbetet utgår från den svenska diskrimineringslagen med en fyra stegs-strategi: undersöka - analysera - åtgärda - utvärdera. Arbetet ska genomföras och dokumenteras löpande, samt utgå fem olika punkter. Punkterna är "... lokala åtgärdsplaner med riskbedömningar mot diskriminering, tillsättande av kontaktpersoner för likabehandlingsarbete, kontinuerlig uppföljning av chefers ansvar avseende likabehandling, kontinuerliga utbildningar av chefer och medarbetare, centralt sakkunnigt stöd vid Försvarsmaktens HR Centrum (HR C)." (ibid).

Utöver aktiva åtgärder för likabehandling tillsatte myndigheten ett centralt verksamhetsstöd som presenteras i jämställdhets- och jämlikhetsplanen. Stödet heter *Utredningsstöd ovälkommet beteende (UOB)* och uppmanar att myndigheten ska hantera vägledning, utredningsstöd samt uppföljning (2020a:6). Bilagan definierar 'ovälkommet beteende' som ett samlingsbegrepp för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier (ibid). Alla incidenter kring ovälkommet beteende omfattar all personal (nationellt samt internationellt) och ska hanteras i överensstämmelse med riktlinjerna. Detta handlar om att Försvarsmakten vill hantera alla ärenden på "ett professionellt och sakligt sätt" (ibid).

Dokumentet lägger inga värderingar eller stereotypiseringar över de personer som kan tänkas vara offer för eller förövare av 'ovälkommet beteende'.

## 5.3 Resolution 1325

Dokumentet har som tidigare förklarat inte explicit hänvisat till resolution 1325 konstant. Faktum är att resolutionen försvinner i dokumentet och blir som en källa för påminnelse till vad dokumentet ska tänka på. Alltså väljer Sverige, och därmed Försvarsmakten, att fokusera

på andra parter som de anser är av större vikt. De teman som får en central roll är skapandet av en hegemonisk feminism, framställandet som en jämställd stat och en brist på ett intersektionellt perspektiv. Bristen på det intersektionella perspektivet har påverkat studiens upplägg. En stor reflektion är att ifall dokumenten hade inkluderat ett intersektionellt perspektiv hade studien kunnat ge ytterligare överväganden kring deras jämställdhetsarbete.

Likt vad som diskuterats i 5.1.1 "*Jämställdhetsperspektiv*" är dokumentens roll att skapa en ett 'paper trail' (Ahmed 2006:114) som ska peka på den politiska förändringen. Själva tanken handlar inte om att visa den faktiska förändringen. Som Kronsell (2014) pratar om finns det en motsägelse om att myndigheten internt har svårigheter med jämställdhetsintegreringen. Hon pekar på att även om det finns goda intentioner med ledarskap och organisering kring jämställdhetsfrågor kan arbetet med jämställdhetsintegrering inte stanna av vid dokument som kräver motiverade individer (2014:218). Den könsmedvetna organisationen måste ha aktiva åtgärder, där fler arbetsuppgifter inte läggs på några få individer som redan har mycket annat att göra. Emellertid blir inte de aktiva åtgärder som Verksamhetsplanen (2020b) samt Jämställdhets- och jämlikhetsplanen (2020a) tydliga nog - eftersom de pratar om arbetsmiljön utan att ta hänsyn till arbetstagarna. Närmare bestämt måste organisationens historiskt inbäddade 'könsproblematik' tas itu med. Det får inte endast handla om kön där genus och kategorin 'kvinna' likställts med varandra (Kronsell 2014:218-219).

För att sammanfatta är resolution 1325 något som hänvisas till implicit genom att dokumenten tar upp jämställdhetsfrågor. Däremot tas inte upp resolutionen upp konstant eller på ett sätt som hade kunnat förväntas. Emellertid lyfts teman som täcks av resolutionen, vilket kan betyda att dokumenten har varit influerade av den. Tecken på detta återfinns exempelvis i jämställdhets- och jämlikhetsplanens styrning som säger att den ska utgå från "... Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet." (2020a:3). Men det blir snarare ett implicit inflytande när det inte finns referenser löpande i dokumenten.

## Slutsatser

### 6. Avslutande diskussion

Den avslutande diskussionen täcker Försvarmaktens försök till jämställdhetsarbete, ökad inkludering och institutionalisering av feministiska åsikter. Bristen på maktanalyser samt avsaknaden av diskussioner om hegemonisk maskulinitet och kvinnliga soldaters roll lyfts.

#### 6.1 Mycket snack - lite verkstad

I Verksamhetsplanen (2020b) stateras faktumet att Försvarmakten vill inkludera flera kvinnor, både gällande ökad representation och jämställdhetsintegrering. Betoningen ligger på att de vill inkludera, eftersom det ingenstans i dokumentet beskriver tillvägagångssättet eller refererar till andra dokument som kan ha denna informationen. Det som sägs är att de ska rekrytera fler kvinnliga arbetstagare som uppfyller de målen som ställs, utan att tydliggöra hur dessa arbetstagare ska hittas eller fostras fram. Som nämnts i analyspunkten *5.1.2 Mål: ökad representation av kvinnor* ska det handla om ett systematiskt arbetsmiljö-, jämställdhets- och jämlikhetsarbete inom den dagliga verksamheten.

Inom jämställdhets- och jämlikhetsplanen pratas det tydligare om hur andelen kvinnor inom Försvarmakten ska öka. Exempel på detta är att chefer ska själva aktivt “... *eftersöka, uppmuntra och karriärplanera för lämpliga kandidater som är kvinnor*” (2020a:4) och att positiv särbehandling ska tillämpas i vissa tillfällen. Chefer har därmed ett stort ansvar kopplat till jämställdhetsarbetet och den ökade inkluderingen faller på individnivå.

Som förklarar i analysen går det inte att förändra en organisation genom att statera viljan att inkludera flera kvinnor. Det måste komma verklig reformering genom hela strukturen. Dokumenten skapar juridisk dokumentering över hur den verkliga förändringen borde se ut, men ger inte konkreta koncept på hur det ska ske. Speciellt då omställningen behöver ske inom organisationen, samt vara från både arbetsgivarna och arbetstagarna. Att lägga jämställdhetsarbete på individnivå leder till att förändringarna bekostas av enskilda drivna personer. Med andra ord sker ett exploaterande av människor som anser att jämställdhetsarbete är viktigt. Det tar dessutom bort ansvaret från personer inom organisationen som inte är lika motiverade till omställningar.

### 6.1.2 Hegemonisk feminism och institutionalisering av jämställdhet

Gällande institutionaliseringen av feminism inom statligt arbete går det att återkoppla till de los Reyes och Mulinari. De menar på att feminismens utrymme kräver kritisk granskning gällande sina anpassningar till det offentliga rummets 'anständighetskrav' i diskurser samt politiska och akademiska praktiker (2005:81). Det vill säga; på vilket sätt den hegemoniska feminismen rättar sig efter det system den vill förändra för att inte bli utstött. När Försvarsmakten arbetar med jämställdhetsfrågor utifrån resolution 1325 görs det genom projekt som går att mätas; exempelvis mängden kvinnliga arbetstagare inom myndigheten. Men projektet integrerar inte in aktiva, intersektionella, jämställdhetsperspektiv. Snarare förväntas det vara något som sker mirakulöst när Försvarsmakten förvärvar fler personer som inte tidigare fått möjligheten att vara en del av myndigheten. Det som förblir osagt, som maskulina praktiker inom militären, visar att den hegemoniska feminismen inte är för alla kroppar. Den fostrar fram en uppfattning om Försvarsmakten som feministisk utan att faktiskt leda till verkliga förändringar. Framstegen som görs är inte för alla, utan bara de kroppar (personer) som ses vara värda.

Gällande feministisk forskning krävs det konstant analys och reflexivitet över det 'naturliga' i samhället. Diskussionen i analysen om att det krävs en legitimering av kvinnor inom Försvarsmakten blir därmed sammankopplad med institutionaliseringen av jämställdhet.

### 6.2 Hegemonisk maskulinitet och kvinnorollen

En förväntan mot mansdominerade myndigheter, som Försvarsmakten, skulle vara att den hegemoniska maskulinitetsrollen borde ta en större diskussion av jämställdhetsarbetet. Den lyser därmed starkt med sitt frånvarande. Problemet som ställs i Verksamhetsplanen samt Jämställdhets- och jämlikhetsplanen är att strukturen saknar 'tillräckligt många' kvinnliga arbetstagare för att det ska ses som en jämställd organisation. Inte att den struktur som existerar kan leda till en skadlig hegemonisk maskulinitetskultur.

Något som även tas upp är hur kvinnor bör i samma storlek som män ta plats; de ska ha samma benägenhet samt motivation till att söka exempelvis nivåhöjande utbildningar (2020a:4). Frågan är hur det faktiskt sker. Som Persson lyfter har resolutionen skapat en medvetenhet om "... *betydelsen av både kvinnor och genusmedvetenhet*" (2010:161). Utan en hopslagning av den praktiska verksamheten och det interna jämställdhetsarbetet försvinner

många viktiga frågor. När dokumenten säger något, som att kvinnor och män ska ta lika mycket plats, måste det även skapas en sådan medvetenhet inom verksamheten. På alla plan.

### 6.3 Maktanalys

Som statlig myndighet har Försvarsmakten makt att arbeta normerande och fostra kommande generationer av militära arbetstagare när det gäller rättigheter och skyldigheter. Likt det som diskuterats under den teoretiska punkten borde det krävas att makthavare har tillräckligt med utbildning om sin makt. Detta eftersom makten inte ska nyttjas på ett exploaterande sätt. I analysen går det att se avsaknaden av ett maktperspektiv, speciellt gällande självkontrollen som är chefernas ansvar.

Vid en inkludering av en maktanalys hade tidigarenämnda punkter, såsom den om hegemonisk feminism, blivit lättare att hantera. Det är eftersom ett perspektiv som kritiskt ser hur olika personer vinner/förlovar på specifika situationer kan utmana samt förbättra institutionaliseringen av jämställdhetsarbete.

### 6.4 Sammanfattning

Avslutningsvis fokuserar dokumenten på ett övergripande tema av jämställdhet snarare än kvinnor, vilket är det faktiska temat inom resolution 1325. Verksamhetsplanens största reflektion är att mängden kvinnliga arbetstagare ska öka inom Försvarsmakten utan att förklara hur. Liknande tankar finns inom Jämställdhets- och jämlikhetsplanen, fast här läggs det fram konkreta tips på hur ökningen ska ske. Däremot saknas det en diskussion om hur själva myndigheten ska förändras. Allt handlar om att rekrytera fler kvinnliga arbetstagare.

De kvinnor som rekryteras förväntas förhålla sig till de normer och stereotyper som organisationen har inom sin arbetsmiljö; det vill säga att de ska aktivt försöka bete sig mer som militärens manliga arbetstagare. Detta förväntas göras genom att ta sig för samt bli uppmuntrade av sina chefer till att ta större chanser gällande utbildning och andra typer av avancemang inom myndigheten. Försvarsmaktens förhållande till kön och den manliga kroppen har inte förändrats och verkar inte vilja struktureras om baserat på dokumentens avsaknad av intersektionell analys samt diskussion om hegemonisk maskulinitet och feminism. Detta leder till en fortsättning av de patriarkala strukturer som verksamheten verkar värna om.

Försvarens bilaga om sina huvudbudskap för jämställdhet borde ha inkluderats tydligare inom de två dokumenten som analysen gjorts på. Det till följd av att den i sin bakgrund visar på faktisk analys av makt, maskulinitet inom myndigheten, samt behovet av att ta tillvara de behov kvinnliga arbetstagare inom militären har.

## 7. Framtida forskning

För att utveckla studien hade en kritisk analys av hur jämställdhetsarbetet sker i det praktiska varit högst relevant. Exempel på hur det hade kunnat genomföras är genom intervjuer av chefer som ansvarar för jämställdhetsarbetet; arbetstagare som har fått stöd eller uppmuntran av att söka vidareutbildning på grund av att de tillhör det ‘underrepresenterade könet’; eller andra personer som är/ska vara påverkade av det dagliga jämställdhetsarbetet.

Andra tillvägagångssätt hade varit att inkludera de tre handböcker Försvarsmakten tagit fram som handlar om genus och kön. Dessa är Handbok Gender - Typscenarier H (2016c), Handbok Gender - Genomförande H (2016a) och Handbok Gender - Teoretiska grunder och ledarskap H (2016b). Annat material som hade kunnat bredda arbetet ytterligare är den tredje rapporten kring arbetet med Sveriges nationella handlingsplan för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet (Utrikesdepartementet 2021). Denna hade säkerligen kunnat ge vidare underlag för hur det svenska jämställdhetsarbetet med resolution 1325 ser ut.

## Källor

### Tryckta källor

Bryman, A. (2018). Samhällsvetenskapliga metoder. (3. uppl.). Stockholm: Liber.

Connell, R. & Pearse, R. (2015) Om genus. (3., [omarb. och uppdaterade] uppl.). Göteborg: Daidalos.

de los Reyes, P., Eduards, M. & Sundevall, F. (red.) (2013). Internationella relationer: könskritiska perspektiv. (1. uppl.). Stockholm: Liber.

Eduards, M. & Kronsell, A. (2013). Konflikt och säkerhet. I de los Reyes, P., Eduards, M. & Sundevall, F. (red.) (2013). Internationella relationer: könskritiska perspektiv. (1. uppl.). Stockholm: Liber.

Eriksson Baaz, M. & Stern, M. (2013). Maskulinitet och sexualiserat våld i krig och fred. I de los Reyes, P., Eduards, M. & Sundevall, F. (red.) (2013). Internationella relationer: könskritiska perspektiv. (1. uppl.). Stockholm: Liber.

Ivarsson, S. (2013). Om kvinnor, säkerhet, väpnad konflikt och FN:s säkerhetsråd I de los Reyes, P., Eduards, M. & Sundevall, F. (red.) (2013). Internationella relationer: könskritiska perspektiv. (1. uppl.). Stockholm: Liber.

de los Reyes, P. & Mulinari, D. (2005). Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap. (1. uppl.). Malmö: Liber.

Kronsell, A. (2014). Svensk säkerhetspolitik och det könsmedvetna försvaret. I Aggestam, K. & Höglund, K. (red.) (2. tr. 2014). Om krig och fred: En introduktion till freds- och konfliktstudier. Lund: Studentlitteratur.

Leavy, P. & Harris, A. (2019). Contemporary feminist research from theory to practice. New York: Guildford Press



## Digitala källor

Aggestam, K. & True, J. (2020). Gendering Foreign Policy: A Comparative Framework for Analysis. *Foreign Policy Analysis*, 16, 143–162.

Ahmed, S. (2006). The Nonperformativity of Antiracism. Duke University Press, *Meridians*. 7:1, 104-126. <https://www.jstor.org/stable/40338719>

Arbetsmarknadsdepartementet. (2020). Uppdrag om att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter. Regeringsbeslut II 2. A2020/02041. Stockholm: Regeringskansliet.

<https://www.regeringen.se/4a7fde/contentassets/8aaae8d293e9419294cb7103de75848d/uppdrag-om-att-stodja-arbetet-med-jamstalldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter.pdf>

Arbetsmarknadsdepartementet & Socialdepartementet. (2019). Informationsblad Feministisk regering mars 2019. Stockholm: Regeringskansliet.

<https://www.regeringen.se/4938a2/globalassets/regeringen/bilder/socialdepartementet/tidigare-politikomraden-och-politiker/jamstalldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter/feministisk-regering/informationsblad-feministisk-regering-mars-2019.pdf>

Bulmer, S. (2013). Patriarchal Confusion? Making Sense of Gay and Lesbian Military Identity. *International Feminist Journal of Politics*, 15:2, 137-156.

<http://dx.doi.org/10.1080/14616742.2012.746565>

Connell, R. & Messerschmidt, J. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender and Society*, 19:6, 829-859.

Försvarsdepartementet. (2014). Försvarspolitisk inriktning – Sveriges försvar 2016–2020 (Regeringens proposition 2014/15:109). Stockholm: Regeringskansliet.

<https://www.regeringen.se/49c857/contentassets/266e64ec3a254a6087ebe9e413806819/proposition-201415109-forsvarspolitisk-inriktning--sveriges-forsvar-2016-2020>

Försvarsdepartementet. (2016). Uppdrag till Försvarsmakten och Totalförsvarets rekryteringsmyndighet om mönstring och grundutbildning med värnplikt. Regeringsbeslut 3. FÖ2016/01252/MFI. Stockholm: Regeringskansliet.

<https://www.regeringen.se/492fdb/globalassets/regeringen/block/fakta-och-genvagsblock/forsvarsdepartementet/regeringsbeslut-3-2017-03-02.pdf>

Försvarsdepartementet. (2020). Totalförsvaret 2021–2025 (Regeringens proposition 2020/21:30). Stockholm: Regeringskansliet.

<https://www.regeringen.se/4a965d/globalassets/regeringen/dokument/forsvarsdepartementet/forsvarsproposition-2021-2025/totalforsvaret-2021-2025-prop.-20202130.pdf>

Försvarsmakten. (u.å a) Jämställdhet och jämlikhet. försvarsmakten.se

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/jamstalldhet-och-jamlikhet/> senast hämtad 24/5-21

Försvarsmakten. (u.å b). Personalsiffror. försvarsmakten.se

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/organisation/om-var-organisation/personalsiffror/> senast hämtad 12/5-21.

Försvarsmakten. (2016a). Handbok Gender - Genomförande. (H Gender 1-2 2016).

<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/handbocker/h-gender-1-2-2016.pdf>

Försvarsmakten . (2016b). Handbok Gender - Teoretiska grunder och ledarskap. (H Gender 1-2 2016).

<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/handbocker/h-gender-1-1-2016.pdf>

Försvarsmakten. (2016c). Handbok Gender - Typscenarier. (H Gender 1-3 2016).

<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/handbocker/h-gender-1-3-2016.pdf>

Försvarsmakten. (2016d). Kvantitativa mål avseende fördelningen mellan kvinnor och män 2017-2027. FM2016-24839:1. Stockholm: Försvarsmakten Högkvarteret.

Försvarsmakten. (2019). Beslut avseende svar på SC-uppgift 903-022: Försvarsmaktens huvudbudskap för jämställdhet. FM2019-13760:1. Stockholm: Försvarsmakten Högkvarteret.

Försvarsmakten. (2020a). Försvarsmaktens jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2020. FM2019-9956:8. Underbilaga 3.1. Stockholm: Försvarsmakten Högkvarteret.

<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/jamlikhet/forsvarsmaktens-jamstalldhets-och-jamlikhetsplan-2016-2020.pdf>

Försvarsmakten. (2020b). Försvarsmaktens verksamhetsplan 2020-2026. FM2019-9956:8.

Bilaga 3. Stockholm: Försvarsmakten Högkvarteret.

<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/jamlikhet/forsvarsmaktens-verksamhetsplan-2020-2026.pdf>

Hübinette, T. & Lundström, C. (2014). Three phases of hegemonic whiteness: understanding racial temporalities in Sweden. *Social Identities*, 20:6, 423-437.

<http://dx.doi.org/10.1080/13504630.2015.1004827>

Martinsson, L., Griffin, G. & Nygren, K. (2016). Introduction: challenging the myth of gender equality in Sweden I Martinsson, L., Griffin, G. & Nygren, K. (2016). Challenging the myth of gender equality in Sweden. Bristol: Policy Press. DOI:

10.1332/policypress/9781447325963.001.0001

Nationalencyklopedin. (u.å). Jämställdhetsintegrering.

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/jamstalldhetsintegrering> (Hämtad 28/4-21)

Persson, A. (2010). "Framåt, gubbar!": Genus och militär praktik i ett internationellt insatsförband. *Tidskrift för genusvetenskap*, 1-2, 144-164.

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

Riksrevisionen. (2014). Försvaret – en utmaning för staten. Granskningar inom försvarsområdet 2010–2014. RiR 2014:8. Stockholm: Riksrevisionens publikationsservice.

[https://www.riksrevisionen.se/download/18.78ae827d1605526e94b2fdf0/1518435441062/RiR\\_2014\\_8\\_Forsvarets\\_slutrapport\\_Anpassad.pdf](https://www.riksrevisionen.se/download/18.78ae827d1605526e94b2fdf0/1518435441062/RiR_2014_8_Forsvarets_slutrapport_Anpassad.pdf) hämtad senast 25/5-21

SFS 2017:1128. Diskrimineringslag 2008:567. <http://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=2008:567> hämtad senast 12/5-21

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

Svenska FN-förbundet. (u.å). FN som organisation. fn.se.

<https://fn.se/vi-gor/vi-utbildar-och-informerar/fn-info/fn-som-organisation/> hämtad senast 12/5-21

United Nations: Security Council. (2000). Security Council Resolution 1325 on Women and Peace and Security 2000. UN Dok. S/RES/1325.

Utrikesdepartementet. (2016). Sveriges nationella handlingsplan för genomförande av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet 2016-2020. Stockholm:

Regeringskansliet.

<https://www.regeringen.se/49ef7e/contentassets/ead33c0dd10e47b1b614c413e756fac1/sveriges-nationella-handlingsplan-for-genomforande-av-fns-sakerhetsradsresolutioner-om-kvinnor-fred-och-sakerhet-20162020-.pdf>

Utrikesdepartementet. (2019). Sveriges feministiska utrikespolitik (Regeringens skrivelse 2019/20:17). Stockholm: Regeringskansliet.

<https://www.regeringen.se/4a732f/contentassets/8db3c4560ab0466faf82edaa1c209fe0/sveriges-feministiska-utrikespolitik-skr-20192017.pdf>

Utrikesdepartementet. (2021). Kvinnor, fred & säkerhet 2019 - Tredje rapporten från arbetet med Sveriges nationella handlingsplan för genomförande av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet 2016–2020. Stockholm: Regeringskansliet.

<https://www.regeringen.se/4926e3/globalassets/regeringen/lena-micko-test/kvinnor-fred-och-sakerhet-2019.pdf>