

Underrepresenterade då och nu

En diskursanalys om kvinnlig underrepresentation i den
svenska Försvarsmakten

Malin Andersson
Esther Granditsky

Abstract

Sveriges försvarsmakt har alltid varit en mansdominerad organisation. Försvarets totala personalstyrka består 2022 av ca 22 % kvinnor. Kvinnlig underrepresentation i Försvarsmakten har sedan 1960-talet diskuterats i Sverige. 1977 gjorde man en offentlig utredning med denna fråga i fokus. Ändock utreds på 2010-talet fortfarande samma problem. Denna uppsats tar ett diskursanalytiskt perspektiv och gör en kvalitativ komparativ textanalys där två policydokument står i fokus. Diskursanalysen genomförs med avstamp i Carol Bacchis WPR-metod och feministisk teori appliceras i syfte att försöka förstå analysen vidare. Resultatet visar att det som ligger till grund för problemrepresentationen dels är de biologiska skillnaderna mellan män och kvinnor, dels att organisationen är byggd runt en manlig norm och därmed exkluderar kvinnor genom att inte vara en attraktiv arbetsplats, varvid vi menar att de organisationskulturella orsakerna väger tyngst. Avslutningsvis diskuteras framtiden för kvinnor i Försvarsmakten.

Nyckelord: kvinnlig underrepresentation, Försvarsmakten, feminism, diskursanalys, policydokument

Antal ord: 9560

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Problemformulering	1
1.2	Syfte och frågeställningar.....	2
1.3	Bakgrund och tidigare forskning.....	2
1.3.1	En historisk tillbakablick.....	3
1.3.2	En jämställd organisation?	4
2	Teori	5
2.1	Feminism.....	5
2.1.1	Kön och genus.....	6
2.1.2	Likhetsfeminism.....	7
2.1.3	Särartsfeminism.....	8
3	Metod	9
3.1	Diskursanalys	9
3.1.1	What's the problem represented to be?	9
3.2	Material och urval	11
3.3	Genomförande.....	12
3.4	Validitet och reliabilitet.....	12
4	Analys	14
4.1	Framställning av problemrepresentationen	14
4.2	På vilka antaganden vilar problemrepresentationen?.....	17
5	Diskussion och slutsatser	21
5.1	Förslag på vidare forskning.....	23
6	Referenser	24

1 Inledning

”Insikten att en jämställd Försvarsmakt är en starkare försvarsmakt, den ska genomsyra all vår verksamhet”, säger den svenska överbefälhavaren Micael Bydén vid ett tal i Sälen 2018 (TV4 2018). För lite över tre decennier sedan öppnades samtliga av Försvarsmaktens befattningar upp för kvinnor. Idag utgör kvinnor ca 22% av Försvarsmaktens totala personalstyrka (Försvarsmakten 2022). Andelen kvinnliga yrkesofficerare uppgick till 6,6% i Sverige 2017, det kan jämföras med 17,6% i USA och 15,6% i Frankrike (Olsson - Sima 2017). Trots att Sverige är ett av världens mest jämställda länder, presterar vi alltså sämre än många av våra försvarssamarbetsländer vad det gäller kvinnlig representation. Arbetet mot en mer jämställd försvarsmakt fortgår och är idag prioriterat i organisationen. Denna uppsats tar avstamp i diskussionen kring kvinnlig underrepresentation i Försvarsmakten genom att studera två olika utredningar från två olika årtionden, som båda två diskuterar hur fler kvinnor kan ta en plats i försvarets. Ur ett diskursanalytiskt perspektiv ämnar följaktligen denna uppsats att studera och jämföra de lösningar som har lyfts fram för att motverka kvinnlig underrepresentation i det svenska försvaret på 70-talet respektive 2010-talet. En kan anse att problemet är lika prominent idag som det var för 40 år sedan, skillnaden är att kvinnor idag har helt andra förutsättningar än då. Med hjälp av feministisk teori om kön och genus analyserar uppsatsen på vilket sätt kvinnlig underrepresentation har begripliggjorts i de två policytexterna. På detta sätt ämnar vi belysa på vilka sätt bakomliggande, implicita antaganden om manligt och kvinnligt ligger till grund för förslagen som läggs fram, en analys som öppnar upp för diskussion om kvinnans roll i försvaret, och vad framtiden kan tänkas bära för henne i organisationen.

1.1 Problemformulering

I SOU 1977:26, som också är en av de två utredningar som ska komma analyseras i denna uppsats, uttalas grunden till varför kvinnlig underrepresentation i mansdominerande yrken är ett problem ur ett jämställdhetsperspektiv. Man påtalar att föreställningar om kvinnligt och manligt ger kvinnor ett sämre utgångsläge på arbetsmarknaden, både vad det gäller initialt inträde, och vad det gäller ”möjligheter att utvecklas i arbetet och ta sig an arbetsuppgifter som i olika avseenden är mer krävande” (SOU 1977:26). Även idag, på 2000-talet, kvarstår problem med exempelvis ojämlika lönevillkor i kvinno- respektive mansdominerade yrken (Andrén 2018, s. 3). Ökad kvinnlig representation i Försvarsmakten, som traditionellt ses som en mansdominerad organisation, menar man både förbättrar organisationens funktionssätt (SOU 2014:73, s. 216), och ger ”spridningseffekter”

som motverkar uppdelningen i kvinno-, respektive mansdominerade yrken även i andra delar av arbetsmarknaden (SOU 1977:26, s. 59). Kvinnlig underrepresentation är vidare ett problem på sättet att det blir en fråga om maktskillnader mellan könen¹ (Rönblom & Eduards 2008, s. 7). Försvarsmakten har därtill ett uttalat mål om att bli mer jämställt (Försvarsmakten 2021). Med grund i denna problemformulering anser vi det därmed motiverat att studera de förslag som lagts fram för att förbättra den kvinnliga representationen i organisationen eftersom det kan leda till vidare slutsatser om varför kvinnor är underrepresenterade i Försvarsmakten, och på vilka sätt kvinnor kan komma att ta en större plats i organisationen.

1.2 Syfte och frågeställningar

Utgångspunkten i vårt arbete har varit att skriva om kvinnors roll och ställning i Försvarsmakten. Kvinnor har länge varit, och är fortfarande, underrepresenterade i organisationen. En underrepresentation som också anses vara problematisk. Uppsatsens syfte är att analysera på vilket sätt problemet med kvinnlig underrepresentation i Försvarsmakten har begripliggjorts och framställts i såväl historiskt, som nutida policymaterial, samt att utifrån feministisk teori tolka och dra slutsatser om de problemframställningar som identifieras.

Våra frågeställningar är följande:

- Hur har problemet med kvinnlig underrepresentation i Försvarsmakten framställts i policydokument från 1970-talet respektive 2010-talet?
- På vilka antaganden vilar framställningen av problemet med kvinnlig underrepresentation i Försvarsmakten, samt hur kan dessa antaganden tolkas ur ett feministiskt perspektiv?

1.3 Bakgrund och tidigare forskning

Med detta kapitel ämnar vi ge en introduktion till debatten och besluten som har tagits kring kvinnor i Försvarsmakten före, samt i perioden mellan de två utredningarna som ligger till grund för vår analys. Många reformer har ägt rum, och vi menar här att en tillbakablick på vad som har skett från 1960/70-talet fram tills

¹ I denna uppsats skriver vi om ”könen” som endast män och kvinnor, men vi är medvetna om att man kan identifiera sig bortom denna binära uppdelning. Policydokumentet, som utgör denna uppsats empiriska material, utgår från ett binärt perspektiv, varför också denna uppsats har utgått från denna uppdelning.

idag är nödvändig. Till grund för denna historiska återblick är en vetenskaplig artikel av Alma Persson och Fia Sundevall (2019) som också hade kunnat redogöras för under rubriken 'tidigare forskning'. Av denna anledning väljer vi att kombinera de två rubrikerna bakgrund och tidigare forskning och konkluderar att detta kapitelns syfte är att ge en bakgrund till såväl den politiska debatten och besluten som har tagits kring kvinnor i Försvarsmakten, som en kort sammanfattning av ett axplock av den forskning som har bedrivits på temat.

1.3.1 En historisk tillbakablick

Alma Persson och Fia Sundevall (2019) presenterar i sin vetenskapliga artikel "Conscripting women: gender, soldiering and military service in Sweden 1965-2018" en historisk tillbakablick på kvinnors resa i Försvarsmakten från 1960- talet fram tills idag. Denna b-uppsats bär likheter med Sundevall och Perssons studie, framför allt eftersom temat och metoden är densamma. Emellertid har Persson och Sundevall (2019) använt sig av ett betydligt större empiriskt material och antagit ett mer totalt övergripande förhållningssätt där de redogör för frågan under hela tidsspannet från 1960 till 2018, och inte endast gör nedstamp i texter från var sida av perioden (likt vad som görs i denna uppsats). Artikeln har tjänat som en god kunskapskälla, där vi har kunnat skapa oss en helhetsbild av ämnet. Tillsammans med visst material från Försvarsmaktens egen hemsida, ligger artikeln således till grund för denna historiska tillbakablick.

Sundevall och Persson (2019, s. 4) följer en kronologisk ordning i sitt berättande och inleder med att beskriva hur det Liberala ungdomsförbundet 1965 gick ut med ett förslag om att könsneutral värnplikt skulle införas. Detta förslag möttes med hån i pressen och blev tillbakavisat av allmänheten (Persson – Sundevall 2019, s. 4-5). En utredning på frågan om könsneutral värnplikt tillsattes dock som svar på debatten ett antal år senare, men utredningen kom fram till att värnplikten inte skulle öppnas upp för kvinnor. Som huvudargument pekar man ut för höga kostnader huvudargument (Försvarsmakten 2022). I stället konkluderade utredningen att militära och civilmilitära yrken skulle till högre grad öppnas upp för kvinnor, men att detta skulle genomföras på grunden att kvinnor frivilligt skulle söka sig till militär grundutbildning (Persson – Sundevall 2019, s. 5). Det är med bakgrund av detta som utredningen SOU 1977:26 är skriven, som är ett av denna uppsats empiriska material. Vid denna tid var emellertid inga stridande befattningar öppna för kvinnor. På 80-talet tas stegen mot att öppna upp försvarets alla yrken för kvinnor och från 1989, skriver Persson och Sundevall (2019, s. 6), finns det inte längre kvar några formella hinder för kvinnor att ta anställning i organisationen. På 1990- talet tar man också bort det tidigare kravet på att kvinnor som antas till grundutbildningen måste utbilda sig vidare i Försvarsmakten (Persson – Sundevall 2019, s. 6). 2010, tas slutligen beslutet om att värnplikten ska vara könsneutral. Beslutet tas dock i samband med att också värnplikten görs vilande, varför beslutet heller inte möts av någon större uppmärksamhet i media (Persson – Sundevall 2019, s. 10). 2016 består 13% av den totala personalstyrkan i Försvarsmakten av kvinnor

(Försvarmakten 2022). 2018 återaktiveras värnplikten, där nu både män och kvinnor står inför mönstringsplikt (Sundevall – Persson 2019, s. 11).

Med den historiska återblicken presenterad, vill vi också avsluta med att skriva vad Persson och Sundevall kommer fram till i sin forskning. Författarna drar slutsatsen att kvinnors roll i Försvarmakten, ur ett internationellt perspektiv, kan ses som något paradoxal. Å ena sidan har Sverige på pappret en organisation som tidigt, och långt före många andra länder, öppnades upp för kvinnor och implementerade ett jämställdhetsarbete. Å andra sidan är andelen kvinnliga officerare i Sverige lägre än i många andra NATO-länder och det finns flertalet vittnesmål om en organisation som har problem relaterade till könsdiskriminering (Persson – Sundevall 2019, s. 13).

1.3.2 En jämställd organisation?

Mycket forskning har bedrivits på frågan om Försvarmaktens jämställdhetsarbete, och framför allt hur väl kvinnorna inom organisationen upplever den som jämställd. En kortare sammanfattning av resultaten från ett axplock av studierna kan ge inblick och komplettera denna uppsats, framför allt eftersom studierna visar på hur Försvarmaktens jämställdhetsarbete fortfarande kräver utvärdering och reflektion i dess funktionssätt.

Lena Pettersson och Alma Persson (2005, s. 17) har utfört en intervjustudie på temat där deras resultat visar att flera av de intervjuade kvinnliga officerarna har en kritisk syn på Försvarmaktens jämställdhetsarbete, och ser att det fortfarande finns strukturella skillnader mellan män och kvinnor i organisationen. Ett fåtal av de intervjuade anser att Försvarmakten är en könsneutral organisation. Pettersson och Persson (2005, s. 17) skriver som avslutning i sin studie att merparten av de kvinnliga officerarna ”vill se en förändring mot modernare, mer jämställda genusrelationer i sin organisation”.

Anders Berggren (2002) visar i sin avhandling “Undercover Operations in No-women's Land: The Swedish Armed Forces through a Gender Lens”, hur kvinnliga officerare, vid tiden som avhandlingen skrevs, fortfarande har en marginaliserad plats i Försvarmakten. Berggren (2002, s. 195) skriver att trots att det inte finns några formella hinder för kvinnor, existerar ett starkt motstånd genom organisationskulturen.

Frida Linehagen (2022) har via en policyanalys visat sambandet mellan hur Försvarmakten hanterar löneskillnader mellan män och kvinnor och dess jämställdhetsarbete. Linehagens (2022, s. 373) resultat pekar på att det fortfarande finns stora problem i organisationen med att hantera jämställdhetsfrågan. Hon skriver vidare att det måste finnas en mer konkret plan på *hur* jämställdhet mellan könen ska uppnås, och inte bara direktiv på *att* det ska uppnås (Linehagen 2022, s. 373).

2 Teori

Teorin som behandlas i uppsatsen härstammar från feministisk forskning. Vi kommer att använda oss av olika teorier inom feminismen, dessa är genusteori, likhetsfeminism samt särartsfeminism. Nedan kommer de att redovisas och förklaras för att få en bakgrund och därmed en bättre förståelse för resten av arbetet då teorierna senare tillämpas i analysen. Vi använder oss endast av en teori vilket innebär att vi medvetet stänger andra perspektiv ute som hade kunnat tillföra något i frågan. Vad vi i stället valt att fokusera på är att bredda bilden av teorin i fråga genom att utforska olika grenar inom fältet. Vi anser att vi på detta sätt fortfarande kan uppnå en god grad av nyansering. Syftet med arbetet är inte att undersöka olika teorier utan i stället att dyka djupare i en och visa hur just den tacklar vår frågeställning.

Vi anser det särskilt relevant att belysa teorins bredd när det kommer till just feminism då teorin inte är helt icke-kontroversiell. Att det blev feminism har att göra med vår frågeställnings kvinnoperspektiv samt vårt antagande att man gör skillnad på kvinnor och män i Försvarmakten, vilket är central fråga inom vår valda teori. En invändning mot feminismen är frågan om den är tillräckligt vetenskaplig, är den inte främst politisk? Vi har försökt ha ett neutralt förhållningssätt under arbetets gång och därför valt litteratur där författaren haft samma ambition. Dessa författare är forskare och professorer snarare än politiker eller debattörer, vilket vi menar stärker neutraliteten. Vi inser att feminismen endast är en teori av många. I och med att vi endast tillämpar en teoribildning så är vi noggranna med att poängtera att detta endast är ett sätt att se på frågan. Det här är viktigt att vara medveten om, både för oss som författare men även som läsare.

2.1 Feminism

Feminism är inte en samlad ideologi med en, gemensam hållning. Det finns en mängd olika inriktningar som kan vara vitt skilda från varandra, ibland är de till och med direkt motstridiga. Det har gjorts många försök att samla alla grenar och att ge en gemensam definition. Ett exempel på en början till en sådan ger Jane Freedman i sin bok *Feminism - en introduktion* (2003, s. 7): ”feminismer uppmärksammar kvinnors underordnade position i samhället och den diskriminering kvinnor utsätts för på grund av sitt kön.” Vidare menar Freedman att alla feminister kräver politiska förändringar på flera plan i samhället för att denna diskriminering ska motverkas och så småningom försvinna. Feministisk teori vill alltså framhålla problemet med den synen man historiskt i alla tider har haft på könsskillnader och att kvinnan alltid

setts som underordnad. Hon har exempelvis setts som “närmare naturen” och mannen har varit “närmare kulturen” eller civilisationen. Man brukar här tala om en *privat* kontra *offentlig sfär* (Freedman 2003, s. 43). När feministiska rörelser har ifrågasatt kvinnors underordnade ställning så har detta följts av att ifrågasätta om det överhuvudtaget finns naturliga skillnader och vad dessa innebär (Freedman 2003, s. 19–20). En central diskussion inom feministisk analys och forskning har följaktligen kommit att bli den om jämlikhet och skillnad. Vad det betyder i såväl teori som praktik, om och hur jämlikhet kan uppnås samt vilka utfallen blir för kvinnor huruvida det uppnås eller ej (Freedman 2003, s. 17).

Den debatt som uppstått i förhållande till jämlikhet och skillnad består förenklat av två sidor där den ena menar att kvinnor bör sträva efter att visa att de är lika män och den andra vill betona skillnaden från män samt lyfta det som något positivt (Freedman 2003, s. 17). I denna debatt har två inriktningar inom feminismen uppkommit som brukar kallas likhetsfeminism och särartsfeminism. Dessa kommer att förklaras under rubrik 2.1.2 respektive 2.1.3, men för att kunna förstå likhetsfeminism och särartsfeminism behöver man först titta närmare på begreppen kön och genus.

2.1.1 Kön och genus

I feministisk teori har det blivit vanligt att skilja på *kön* och *genus*. Med kön menar man det biologiska könet, alltså hur kroppen ser ut. Genus däremot handlar om det “socialt konstruerade könet”, dvs. vad som i samhället anses “manligt” och “kvinnligt” och de egenskaper som tillskrivs män och kvinnor (Gemzöe 2017, s. 83). Det innefattar också hur detta upprätthålls genom attribut som exempelvis hur vi klär oss. Genus handlar alltså inte bara om att vara, men också att “göra kön” (Hirdman 1988, s. 51). Feminister menar att mycket av det som anses självklart i förhållande till män och kvinnor faktiskt är konstruerat och inte biologiskt som man alltid tänkt. Begreppet genus är en översättning från engelskans “gender”. Historikern och professorn Yvonne Hirdman var den som introducerade begreppet i Sverige på 1980-talet. I sin bok *Genus - om det stabila föränderliga former* (2001) förklarar Hirdman hur hon med begreppet genus vill visa det som man inte sett tidigare. Att man med hjälp av begreppet “ska kunna se hur människor formas och formar sig till Man och Kvinna”, samt hur detta färgar flera delar av samhället (Hirdman 2001, s. 11).

Olika inriktningar inom feminismen har lite olika syn på distinktionen mellan kön och genus. Alla är dock överens om att biologiska skillnader mellan könen existerar. Debatten består egentligen av huruvida biologiska skillnader mellan könen har relevans och i så fall hur stor. De biologiska skillnaderna har i alla tider setts som rättfärdigande av att könen ska behandlas olika, och detta, enligt feminister, nästan alltid till kvinnans nackdel. Att kvinnan kan föda barn och besitter en generell svagare fysisk styrka har exempelvis använts som ett argument för att hon bör befinna sig i hemmet och inte i offentligheten. Denna typ av åsikt har

alltifrån filosofer och politiker till läkare och forskare påstått, där den senare haft "vetenskap" att luta sig mot för att stärk sin åsikt (Freedman 2003, s. 23). Ett vanligt vetenskapligt resonemang har exempelvis varit att mannen besitter en högre intelligens och är mindre känslös med hänvisning till hans storlek på hjärnan (Freedman 2003, s. 23).

Yvonne Hirdman har vidare utvecklat en teori hon kallar genussystemet. Detta system består av det hon beskriver som en "ordningsstruktur av kön" (Hirdman 1988, s. 51). Det vill säga att vi väljer att dela upp människor efter kön och menar att det måste vara meningsfullt. Denna ordningsstruktur upprätthålls genom två fenomen, det ena kallar hon isärhållande. Det innebär att man inte blandar det som anses manligt och kvinnligt. Grunduttrycket för isärhållandet består i arbetsdelningen mellan könen samt de egenskaper vi tillskriver som kvinnliga och manliga (Hirdman 1988, s. 52). Det andra som upprätthåller ordningsstrukturen är den hierarkiska ordningen där mannen är normen. Hirdman (1988, s. 52) påtalar dock att människans tendens att vilja dela upp och kategorisera är naturlig, det är så man orienterar sig i världen. Problemet är att det innebär ett maktskapande. När det finns två sorter som är olika så måste väl den ena vara bättre än den andra, annars skulle det bara finnas en sort?

Vidare utvecklar Hirdman (1988, s. 54) sin tanke genom att beskriva vad hon kallar för "genuskontrakt", vilka hon menar är konkreta föreställningar om hur en man respektive kvinna ska vara i sig och gentemot varandra. Viktigt är dock att poängtera att det här inte är en fråga om två jämnstarka personer med samma förutsättningar som köpslår och förhandlar med varandra på lika villkor. Hirdman (1988, s. 54) menar att kontraktet är upprättat av "den part som definierar den andra", men framhäver att genom att tala om kontrakt kan man närmare utforska gränserna för kvinnors möjligheter. För att ta oss ur detta så kallade genussystem menar Hirdman (1988, s. 58) bland annat att kvinnor måste få lov (eller tvingas) göra det som män gör och tvärtom.

Hur man som feminist bör förhålla sig till biologiska och socialt konstruerade skillnader mellan könen har alltid skapat debatt inom teorin. Förenklat kan man säga att man i frågan har delat upp feminismen i två läger, likhetsfeminism och särartsfeminism. Dessa ska nu redogöras för nedan.

2.1.2 Likhetsfeminism

Likhetsfeminism är den gren inom feminismen som förnekar att de biologiska skillnaderna mellan könen skulle ha någon betydelse för hur man är som person samt att det saknar relevans för hur samhället bör organiseras (Freedman 2003, s. 24). Ett exempel på denna hållning kan vi läsa i Nina Björks feministiska verk från 1997, *Under det rosa täcket*. Där skriver Björk (2013, s. 14) bland annat att hon anser att den feministiska kampen bör bestå av att framföra budskapet att ordet "kvinna" inte ska innebära något mer än sin definition, "en människa med bröst och

slida”. Detsamma gäller män. Hur en kvinna eller man beter sig menar man inte är något som är biologiskt förutbestämt utan något som formas av samhällets värderingar och normer. Om skillnader mellan könen är socialt konstruerade och inte biologiska så innebär detta att man genom att förändra sociala förhållanden också kan förändra ojämlika förhållanden mellan könen. Man kan säga att samhällsidealet är androgynt (Gemzöe 2017, s. 42). Likhetsfeminister vill även, avslutningsvis, framhålla hur befrielsen från könsroller också kommer att gynna männen (Gemzöe 2017, s. 42).

2.1.3 Särartsfeminism

De flesta feminister är som sagt överens om att skillnader mellan könen existerar. Men när likhetsfeministerna har menat att denna skillnad saknar betydelse och ej bör förstärkas genom att koda egenskaper och attribut som manliga och kvinnliga, så finns det andra som menar att skillnaderna faktiskt *har* betydelse. Den så kallade särartsfeminismen vilar till stor del på idén om att värden och egenskaper som associeras med kvinnor är annorlunda än de som förknippas med män. Ett av dessa värden är den påstådda högre moralen som kvinnor besitter, den menar särartsfeminister gör att kvinnor skiljer sig från män (Gemzöe 2017, s. 43).

Att kvinnors moral skulle vara mer betydande än mäns är en teori som uppstod som en reaktion på den motsatta tesen. Bland annat Sigmund Freud har framfört teorier om kvinnans lägre moraliska ställning (Freedman 2003, s. 32). Feministiska tänkare har ifrågasatt detta och i stället menat att kvinnor har en annan typ av moral mer inriktad på relationer till andra människor och omsorg snarare än den klassiska “manliga” rättvisemoralen, som främst handlar om vad som är rättvist och inte. En berömd undersökning på temat genomfördes av Carol Gilligan 1985, *Med kvinnors röst*. Hon fann bland annat att när kvinnor stod inför ett moraliskt dilemma så prioriterade de högre hur ett visst beslut skulle påverka andra jämfört med vad männen gjorde. Tanken om att kvinnor besitter en högre moral har bland annat använts som ett argument för varför kvinnor behövs i exempelvis politiska sammanhang då de kan tillföra ett annat perspektiv än männen (Gemzöe 2017, s. 43).

Inte sällan blir särartsfeminister anklagade för att spä på olikheter genom sättet de framhåller dem eller att de skulle vara essentialister som anser att det finns en naturlig och universell skillnad mellan män och kvinnor (Freedman 2003, s. 33). Emellertid handlar det snarare om skillnaden som en produkt av det sociala som samverkar med det biologiska och att detta formar kvinnor och män till att vara olika. Sammanfattningsvis består särartsfeminismen av åsikten att män och kvinnor har olika uppgifter i samhället till följd av deras olikheter. Att kvinnors uppgifter och det som är kodat “kvinnligt” inte värderas lika högt är dock det som är problemet.

3 Metod

Denna uppsats är till sin grund en komparativ, kvalitativ textanalys. För att närmare analysera och tolka det empiriska materialet utgår uppsatsen från en diskursorienterad strategi. I följande kapitel presenteras uppsatsens metod och det material som analyseras i uppsatsens senare delar. Inledningsvis presenteras och motiveras diskursanalys, för att sedan förklara vår konkreta analysmodell som är starkt inspirerad av Carol Bacchis diskursanalytiska ansats ”What’s the problem represented to be?” (i följande text förkortad till WPR). Därefter introduceras uppsatsens analysmaterial mer ingående för att avslutningsvis diskutera validitet och reliabilitet.

3.1 Diskursanalys

Inom diskursanalysen står språket i centrum. Språket är med och konstituerar och formar vår verklighet (Esaiasson m.fl. 2012, s. 212). Ett särskilt intresse ligger i frågor om makt, där man menar att språket är uppbyggt av särskilda sociala praktiker som i sin tur skapar maktrelationer (Bergström – Ekström 2018, s. 256). Diskurser skapar också olika identiteter. Sociala identiteter är föränderliga, och kan således formas i en specifik diskurs (Bergström – Ekström 2018, s. 256). Enligt detta synsätt, finns det därför exempelvis inget givet sätt på vilket en kvinna är eller ska uppföra sig (Bergström – Ekström 2018, s. 256). Således kan man dra slutsatsen att olika typer av texter kan diskursanalytiskt studeras för att få förståelse om underliggande och rådande föreställningar i samhället, vilka skapar olika sociala praktiker och identiteter. Av denna anledning ser vi att diskursanalys som metod lämpar sig väl för vårt syfte, då vi är intresserade av att studera hur föreställningar om kvinnors roll i Försvarmakten har kommit till uttryck i vårt källmaterial.

3.1.1 What’s the problem represented to be?

WPR är en diskursanalytisk ansats som primärt och ursprungligen är menat att användas för att analysera policytexter. Det kan exempelvis handla om att dekonstruera och analysera lagförslag, propositioner eller statliga utredningar (Bergström – Ekström 2018, s. 271). I centrum för analysen står vilka antaganden som problemrepresentationen vilar på, dvs. att undersöka problemrepresentationens underliggande premisser (Bacchi 2009, s. 14). I analysen är man således inte intresserad av själva lösningarna som läggs fram och huruvida dessa är valida eller ej (Bacchi 2009, s. 14). Vi menar härvid att WPR-ansatsen lämpar sig väl för vårt

uppsatssyfte. För det första är det två statliga utredningar som analyseras, dvs. en typ av policytext. För det andra är vi inte intresserade av att studera huruvida utredningarna presenterar bra förslag, utan att, i linje med uppsatsens syfte, analysera hur kvinnlig underrepresentation framställs och studera implikationerna av denna framställning. Det är med grund i detta vi sedan menar att man kan applicera de feministiska teorier vi presenterade i teoriavsnittet, varför metoden är motiverad att använda i vår uppsats.

WPR-ansatsen består utav sex olika frågor, nedan är de presenterade på svenska enligt egen översättning utifrån Bacchis analysmodell (2009, s. 12):

1. Hur representeras det specifika 'problemet' i en viss policy?
2. Vilka förutfattade meningar och antaganden ligger bakom problemrepresentationen?
3. Hur har problemrepresentationen skapats?
4. Vad lämnas opproblematiserat i problemrepresentationen? Vad är outtalat? Kan man tänka annorlunda om 'problemet'?
5. Vilka effekter produceras av problemrepresentationen?
6. Hur och var har den här representationen av problemet producerats, spridits och legitimerats? Hur kan den bli ifrågasatt och ersatt?

I uppsatsen inkluderas emellertid inte samtliga frågor, med hänvisning till dels uppsatsens omfång, dels till att vi valt att endast inkludera de frågor vi anser vara mest relevanta för vårt syfte. Följande har vi valt att titta på fråga ett och två. Nedan följer en utveckling av fråga ett och två i enlighet med vår specifika uppsats.

Fråga ett, "Hur representeras det specifika 'problemet' i en viss policy?", handlar om att hitta och identifiera implicita antaganden i problemrepresentationen. Det kan handla om flera olika typer av representationer, som också kan vara kontrasterande (Bacchi 2009, s. 4). För att relatera till vårt syfte, utformades vår inledande frågeställning i enlighet med denna första fråga i WPR-analysen: *Hur har problemet med kvinnlig underrepresentation i Försvarsmakten framställts i policydokument från 1970-talet respektive 2010-talet?*

Vid fråga två, "Vilka förutfattade meningar och antaganden ligger bakom problemrepresentationen?", ligger fokus i att förstå och analysera de premisser som ligger till grund för en viss typ av problemrepresentation. Bacchi (2009, s. 5) skriver att det handlar om att analysera vilka typer av betydelser eller meningar av något som måste finnas för att en viss typ av problemrepresentation ska uppstå. Det kan till exempel handla om olika typer av kategoriseringar, som inkluderar genus och könsuppdelningar (Bacchi 2009, s. 9). Denna fråga anser vi särskilt relevant för vårt syfte då frågan också kan nära relateras till de feministiska teorier vi sedan tidigare har presenterat. Uppsatsens andra frågeställning har därför utformats i enlighet med denna andra fråga i WPR-ansatsen: *På vilka antaganden vilar framställningen av problemet med kvinnlig underrepresentation i Försvarsmakten, samt hur kan dessa antaganden tolkas ur ett feministiskt perspektiv?*

3.2 Material och urval

Uppsatsens analysmaterial består av två statliga utredningar, en från 1970-talet och en från 2010-talet, som berör ämnet kvinnors roll i Försvarsmakten. Eftersom det var på 1960- och 1970-talet som debatten först startade om allmän värnplikt för kvinnor samt kvinnors möjlighet till anställning i särskilda befälsroller, är det således intressant att analysera en utredning från denna tidsperiod. Utredningen från 2014 är en närmare spegling av Försvarsmaktens arbete idag, och hur man menar att kvinnor bör ha en större roll i organisationen. Dessutom är denna utredning gjord efter beslutet om att värnplikten ska vara neutral och både inkludera pojkar och flickor. Analysen blir på detta sätt även jämförande, då utredningarna analyseras i relation till varandra. Målet är att på detta sätt komma fram till en vidare slutsats om kvinnlig underrepresentation i organisationen, med tanke på de skilda förutsättningarna för kvinnor att tillträda organisationen mellan de två utredningarna.

Vi har begränsat oss till endast två utredningar för att kunna skriva denna uppsats inom ramen för dess förväntade omfattning. Vi menar att det är ett tillräckligt empiriskt material för analysen, då de båda utredningarna är mycket omfattande. Valet av två utredningar grundades också i att utredningen (som ska komma att presenteras) från 1977 ansåg vi från början vara ett intressant material att analysera, varför vi till så stor mån som möjligt ville använda oss av ett nutida material som motsvarade det från 70-talet, eftersom det skulle möjliggöra att resultatet från analysen av respektive empiri skulle kunna diskuteras i relation till varandra.

Den första utredningen: *SOU 1977:26 Kvinnan och försvarets yrken*, Betänkande av beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret, handlar om på vilket sätt kvinnor kan erbjudas utvidgade anställningsmöjligheter inom Försvarsmakten vad det framför allt gäller militära och civilmilitära befattningar. Utredningen tar ett helhetsgrepp om Försvarsmaktens olika yrkeskategorier, och ger förslag om vilka befattningar som kan tänkas göras mer tillgängliga för kvinnor. Emellertid avser inte utredningen att utreda på vilket sätt tjänster ”av stridande karaktär” kan öppnas för kvinnor (SOU 1977:25, s. 28).

SOU 2014:73 Försvarsmakten i samhället – en långsiktigt hållbar militär personalförsörjning och en modern folkförankring av försvaret, Betänkande av Utredningen om Försvarsmaktens militära personalförsörjning, är den andra utredningen som analyseras. Till skillnad från *SOU 1977:26*, handlar inte denna utredning endast om frågan om kvinnor i Försvarsmakten. Utredningen har ändå lästs i sin helhet, där vi identifierat de delar som är särskilt intressanta för analysen. Bland annat finns det ett delkapitel om Försvarsmaktens jämställdhetsarbete och på vilket sätt man menar att andelen kvinnor ”markant” ska öka i Försvarsmakten (SOU 2014:73, s. 22). Här ska också nämnas att utredningen är skriven före 2017, då skyldigheten att mönstra och genomföra värnplikten återinfördes (en värnplikt som nu mer är könsneutral). Eftersom det är frågan om personalförsörjning i ett

system som inte längre är baserat på plikt, utan frivillighet, som är central i utredningen, kan en mena att utredningen är daterad för att användas som en modern jämförelsepunkt i denna uppsats. Emellertid menar vi att frågan om kvinnan i försvaret fortfarande kan diskuteras utifrån denna utredning, framför allt eftersom en kan argumentera för att jämställdhetsmålen till mångt och mycket är liknande 2022 som 2014. Vad vi essentiellt vill framföra är att vi är medvetna om att värnpliktssystemet ser annorlunda ut 2022 än vad det gjorde 2014, men att detta inte bör beröra vår uppsats trovärdighet.

3.3 Genomförande

Till att börja med har materialet översiktligt lästs igenom för att få en bild av vilka delar av utredningarna vi primärt är intresserade av. Båda utredningarna är mycket omfattande, därför har denna typ av strukturering krävts. Vid närläsningen har särskilda citat och passager som vi finner intressanta för analysen understruktits och antecknats ned. Vi har varit särskilt intresserade av att identifiera om det finns liknande eller skilda problemrepresentationer i de två utredningarna. Till en början delade vi exempelvis upp analysen i två delar där vi sorterade in problemrepresentationerna under organisatoriska respektive strukturella hinder. Uppdelningen fungerade som ett stöd i analysarbetet till en början, men återfinns inte i resultatredovisningen eftersom samtliga problemrepresentationer inte kunde delas in under en strikt kategori. De identifierade problemrepresentationerna låg sedan till grund för analysen i fråga två, som relaterades till den sedan tidigare presenterade feministiska teorin.

3.4 Validitet och reliabilitet

En reflektion kring validitet och reliabilitet är särskilt intressant vid en kvalitativ, textanalytisk studie som denna. Vi är mycket väl medvetna om att det är hur vi, som uppsatsskribenter, tolkar materialet vi läser, som ligger till grund för vårt resultat. Därför blir en diskussion om validitet och reliabilitet central.

Med validitet avses huruvida man mäter det man avser att mäta (Bergström – Boréus 2018, s. 38). Vi menar att vår metod hjälper oss i att uppfylla vårt uppsatssyfte på ett bra sätt, något som vi sedan tidigare har argumenterat för under rubrik 3.1.1. Valet av material är också något som också till hög grad påverkar studiens validitet (Bergström – Boréus 2018, s. 39). Våra valda avgränsningar motiveras under kapitel 3.2. Vi är vidare medvetna om att tolkningsarbetet inte kan utföras totalt oberoende av vår egen förförståelse av fenomenet, validiteten kan därav sjunka eftersom vår egen förförståelse kan påverka resultatet, exempelvis genom en begränsning av alla möjliga svar som hade kunnat tas upp (Bergström –

Boréus 2018, s. 40). För att undvika detta har vi, i linje med Bergström och Boréus (2018, s. 40) uppmaning, försökt vidga vår egen förförståelse, genom att läsa in oss på ämnet väl. Eftersom vi använder oss av redan belagda teorier i analysprocessen, menar vi också att validiteten kan stärkas eftersom vi då tar ytterligare ett steg bort från att vår egen uppfattning av ämnet skulle påverka resultatet.

Hög reliabilitet kännetecknas av att en är noggrann, korrekt och exakt i genomförandet av studiens alla steg (Bergström – Boréus 2018, s. 40). Här är intersubjektiviteten central, det vill säga att om olika personer skulle utföra samma studie skulle de komma fram till samma resultat (Bergström – Boréus 2018, s. 40). I en samhällsvetenskaplig, tolkande studie som denna, är det svårt att uppnå sagda intersubjektiva idealbild, eftersom resultatet alltid, på något sätt, kommer vara avhängigt forskaren själv. I stället menar Bergström och Boréus (2018, s. 41) att transparens i forskningsprocessen samt välmotiverade svar är ett sätt att uppnå intersubjektivitet. Att vi har redogjort för vårt tillvägagångssätt i analysarbetet, samt använder oss av citat där det tydligt framgår utifrån vilka delar av materialet vi drar våra slutsatser i resultatredovisningen, menar vi höjer uppsatsens reliabilitet.

4 Analys

Analysavsnittet är uppdelat utefter våra två frågeställningar. Med målet att analysavsnittet ska genomsyras av den jämförande aspekten är inte svaren uppdelade på så sätt att utredningarna behandlas i var tur, utan analysen sker löpande mellan de två utredningarna. I enlighet med WPR-ansatsen är målet i den inledande analysdelen att hitta och identifiera de premisser och implicita antaganden som ligger till grund för problemrepresentationen (kvinnlig underrepresentation), medan vi, vid besvarandet av den andra frågan, närmare analyserar de implicita antagandena och premisserna som identifierades vid fråga ett. I den senare delen av analysen är målet också att tillämpa feministisk teori för att kunna tolka och kritisera antagandena.

4.1 Framställning av problemrepresentationen

För den inledande frågeställningen har läsningen riktat in sig på att hitta och synliggöra underliggande antaganden och premisser i lösningarna som lyfts fram för att motverka kvinnlig underrepresentation i Försvarsmakten i de två utredningarna.

Till att börja med har lösningarna som lyfts fram för att anställa och rekrytera fler kvinnor mycket att göra med ändrade antagningskrav, där båda utredningarna framhäver ökad differentiering i antagningskraven till olika typer av befattningar. Exempelvis skriver man vid tal om att öppna upp fler befattningar för kvinnor i flygvapnet i SOU 1977:26 (s. 121), att en anpassning av de fysiska befattningskraven kan ske ”inom befattningsområden där de fysiska prestationskraven inte är det primära för en god funktionsduglighet”. I SOU 2014:73 (s. 272) lyfts samma argument, i det avseendet att det nu berör samtliga befattningar: ”Försvarsmakten bör se över de antagningskrav som gäller för olika befattningar och pröva de fysiska krav som ställs på respektive befattning”, beträffande insatser för att öka andelen kvinnor. Anledningen till kvinnlig underrepresentation torde enligt denna förklaring ha att göra med att kvinnor inte i tillräcklig grad klarar av att möta de fysiska kraven för att ta anställning i organisationen. Ytterligare exempel på fysiska krav kvinnor inte klarar av att möta återfinns i SOU 1977:26, när man skriver om varför kvinnor inte bör tillåtas utbildas till, och ta anställning som stridspiloter.

Under taktisk flygning förekommer höga accelerationsbelastningar, vilket innebär att föraren måste ha en fullgod och ostörd cirkulation. Det är väl känt

att kvinnor i samband med menstruationsperioder och redan tidigt under graviditeten har sådana cirkulationsstörningar att det inte är acceptabelt att hon utsättes för kraftiga accelerationer, som då lätt kan leda till medvetanderubbningar. (SOU 1977:26, s. 113)

Det återfinns emellertid ytterligare formella hinder som också har att göra med att den kvinnliga fysiken inte liknar den manliga. Det handlar då om att det inte finns materiell för kvinnor:

Vidare måste den materiel och utrustning som finns tillgänglig vara anpassad så att både män och kvinnor klarar av att använda den. Det måste finnas kläder, skor och skyddskläder i olika storlekar som är anpassade efter såväl kvinnor som mäns kroppsbyggnad. (SOU 2014:73, s. 278)

Detta argument återfinnes även återigen i diskussionen om kvinnliga stridsflygplaner i SOU 1977:26 (s. 113), då man också påtalar att flygkabinen är konstruerad efter en manlig kropp, och att endast kvinnor med ”övervikt och med längdmått över medelvärdet”, skulle kunna flyga stridsflygplanen. Man anmärker också att ”förarnas personliga utrustning helt är anpassad till den manliga populationen” (SOU 1977:26, s. 113). I SOU 1977:26 skrivs emellertid inget, likt i SOU 2014:73, om att all militär utrustning ska vara anpassad för alla typer av kroppar. Steget mot en vidare uniformsanpassning för även kvinnor, har där inte tagits. Kvinnlig underrepresentation kan, enligt nämnda principer således inte endast förklaras utifrån att kvinnor inte kan möta de fysiska kraven, utan också att organisationen de facto är byggd för män och en manlig norm när det gäller materiella ting. Här skall också avslutningsvis nämnas att i SOU 1977:26 (s. 15) framställs ytterligare ett formellt hinder i det att kvinnor inte till stor grad har genomfört grundutbildningen eftersom de ej är värnpliktiga. Detta är något som man skriver hindrar dem från att tillträda som befäl i olika typer av militära och civilmilitära befattningar, dock har kvinnor möjlighet att söka till grundutbildningen frivilligt.

I SOU 1977:26 (s. 35) utreder man också varför målet om att rekrytera fler unga kvinnor till civilförsvaret inte har kunnat uppnås. En av anledningarna som pekas ut är att många kvinnor vid inskrivningsåldern har minderåriga barn (SOU 1977:26, s. 35). Vad man implicit säger är att det finns en utbredd praktik i att kvinnor har det huvudsakliga ansvaret att ta hand om barnen, och detta kan därför ses, till viss del, som en anledning till att inte fler kvinnor kan rekryteras.

Det finns en återkommande idé om att Försvarsmakten inte är en tillräckligt attraktiv arbetsplats och inte har en välkomnande miljö för kvinnor. Det bygger på antagandet att Försvarsmakten alltid setts som en organisation för män. Detta ser vi exempel på i båda utredningarna.

I början av 2000-talet grundas “Nätverk officer/anställd kvinna” (NOAK). Syftet med NOAK är bland annat att anställda kvinnor i försvaret ska få möjlighet att lära känna varandra, utbyta erfarenheter mellan förbanden och skapa en god sammanhållning (SOU 2014:73, s. 217). Detta menar man ska “bidra till en trygg

och utvecklande yrkesroll, bidra till en god arbetsmiljö och ökad attraktionskraft för arbetet i Försvarsmakten samt för att behålla kompetens i Försvarsmakten” (SOU 2014:73 s. 218).

I SOU 2014:73 lyfter man problem med trakasserier och att arbete för att bekämpa detta är något som bör ingå i “likabehandlingsarbetet”. Trakasserier benämns som ett organisatoriskt problem som bidrar till en sämre arbetsmiljö:

Fokusområden som anges för Försvarsmakten att arbeta med är arbetsförhållanden, trakasserier samt intern och extern rekrytering. Försvarsmakten ska särskilt prioritera att arbeta för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare. Försvarsmakten ska även vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen (2008:567). (SOU 2014:73 s. 214)

Vidare vill man att jämställdhetsperspektivet ska införas i organisationen på alla nivåer:

Vidare framgår av styrdokumentet att Försvarsmakten ska prioritera strategin jämställdhetsintegrering. Denna strategi innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen i syfte att uppmärksamma och vidta åtgärder utifrån de konsekvenser beslut får för kvinnor respektive män. (SOU 2014:73 s. 215)

I SOU 1977:26 benämns på liknande sätt organisationskulturen som ett hinder för att kvinnor ska känna sig välkomna på arbetsplatsen och i alla befattningar: ”Det finns också hinder som sammanhänger med traditionella attityder och värderingar om kvinnors lämplighet för vissa arbetsuppgifter och arbetsmiljöer”, skriver man, och fortsätter, ”I takt med att erfarenheter vinnas samt attityder och värderingar förändras bör uppgiftsområdena för kvinnor kunna utvidgas” (SOU 1977:26, s. 60).

I SOU 2014:73 talar man om en bristande folkförankring i Försvarsmakten. Folkförankringen anser man ha påverkat många kvinnors inställning till organisationen. I MSB:s årliga opinionsmätning avseende Sveriges totalförsvaret och säkerhetspolitik kunde man exempelvis se att män och äldre personer generellt hade en mer vänlig inställning till försvaret än kvinnor och yngre personer (SOU 2014:73, s. 229).

Folkförankringen av försvaret behöver inte nödvändigtvis innebära detsamma för män och kvinnor. Det förhållandet att kvinnor först år 1989 gavs samma formella rättigheter som män att utöva militära yrken påverkar sannolikt många kvinnors insyn, intresse och attityd till försvaret i dag. (SOU 2014:73, s. 234)

Ett annat tecken på hur försvaret som organisation inte välkomnat kvinnor historiskt och att detta därmed satt sina spår som i sin tur lett till underrepresentation är hur svenska medborgares inställning till kvinnor i försvaret har sett ut. I SOU 1977: 26 framhåller man hur denna attityd har genomgått en förändring:

Den av beredskapsnämnden för psykologiskt försvar hösten 1976 genomförda provundersökningen om medborgarnas attityder till kvinnor som militärt befäl (se bilaga 5:1) tyder på att förslagen även kan förenas med redan i dag rådande rolluppfattning. Det synes därför finnas förutsättningar att nu omsätta de senaste årens diskussioner om kvinnan i försvaret i praktisk handling. (SOU 1977:26, s. 64)

I SOU 2014:73 (s. 281) lägger man fram ett förslag på hur man kan lösa den kvinnliga underrepresentationen genom att förbättra en aspekt ur rekryteringen. Förslaget går ut på att förändra sättet på hur man konstruerar rekryteringskampanjer och reklamfilmer så att verksamheten bättre ska tilltala kvinnor. Tanken är att det sätt som Försvarsmakten förmedlar information om sin verksamhet påverkar vilka enskilda individer som söker sig dit (SOU 2014:73, s. 281). Konkret skulle detta gå ut på att bland annat betona att myndigheten välkomnar arbetssökande av båda könen i dess rekryterings- och informationskampanjer (SOU 2014:73, s. 281), men också genom att sända ut riktade platsannonser mot kvinnor:

I detta sammanhang kan även nämnas att riktade platsannonser till kvinnor, dvs. en slags form av ”positiv särbehandling”, kan vara tillåtet i de fall den positiva särbehandlingen avser ”åtgärder som ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män” (se diskrimineringslagens 2 kap. 2 §2 p.). (SOU 2014:73, s. 281)

För att konkludera visar analysen på ett antal olika problemrepresentationer. Inledningsvis konstaterades att inte en tillräckligt stor andel kvinnor har den fysiska kapacitet som krävs för anställning och rekrytering. Vidare ser vi att organisationen bygger på en manlig norm och verkar exkluderande gentemot kvinnor på sättet det delvis, eller inte alls, finns utrustning anpassad för kvinnor. I SOU 1977:26 kan föreställningen om kvinnor som den primära föräldern att ta hand om barnen ses som den implicita premissen till varför få kvinnor har kunnat rekryteras till civilförsvaret. Slutligen ser vi en uppfattning om Försvarsmakten som en oattraktiv och ovälkommande arbetsplats för kvinnor som ett resultat av attityder och negativa inställningar till kvinnor i försvaret såväl inom organisationen som utanför. Detta är det implicita antagandet från vilket man utgår från i flertalet av de lösningar och den information som presenteras i de båda utredningarna.

4.2 På vilka antaganden vilar problemrepresentationen?

I denna analysdel är målet att närmare analysera resultatet från föregående svar med hjälp av den sedan tidigare presenterade feministiska teorin. I enlighet med WPR-ansatsen försöker vi här förstå och analysera de identifierade problemrepresentationerna, därtill kommer vi applicera relevant feministisk teori.

En del av problemrepresentationen vilar på de fysiska antagningskraven som man menar är för höga för att tillräckligt många kvinnor ska klara att möta dem, vilket i sin tur lett till underrepresentation. Antagandet man gör här är att män är fysiskt starkare än kvinnor, vilket generellt stämmer. Att män och kvinnor skiljer sig biologiskt är inte något som feministisk teori förnekar. Som sedan tidigare lyft i teorin så handlar den feministiska kritiken snarare om vilken betydelse och mening man tillskriver dessa skillnader. De biologiska skillnaderna har inte sällan historiskt använts till kvinnors nackdel. I både SOU 1977: 26 och SOU 2014:73 nämner man att det faktiskt är möjligt att öppna befattningar för kvinnor som tidigare varit stängda på grund av fysiska krav, vilket enligt feministisk teori antyder att det historiskt har handlat om att man tillskrivit biologiska skillnader, i detta fall fysisk styrka mer betydelse än vad det egentligen haft.

I SOU 1977:26 (s. 113) hänvisar man till menstruation som en anledning till att kvinnor ej skulle vara lämpliga i vissa befattningar inom exempelvis stridsflygning. Det ska bero på de höga accelerationer som lättare kan leda till medvetanderubbningar under menstruation. Detta menar man är "väl känt" (SOU 1977:26, s. 113). Här presenteras ingen vidare referens till forskning eller annan hänvisning till vad detta påstående kommer ifrån. De erkänner dessutom själva att den vetenskapliga bevisningen är begränsad eller i vissa fall till och med icke-existerande (SOU 1977: 26 s. 112–113). Även detta är, enligt feministisk teori ett exempel på hur man adderar större betydelse till de biologiska skillnaderna än vad de faktiskt har.

Att män och kvinnor skiljer sig biologiskt är inte bara en fråga om fysisk styrka. I SOU 2014:73 presenterar man också formella hinder som har att göra med utrustning och materiel. Kläderna och skorna som finns är ej anpassade efter kvinnor. Inte heller fordon som krävs i arbetet är konstruerade för att passa kvinnor. I linje med det feministiska perspektivet är detta ett uttryck för upprätthållandet av genussystemet där man isärhåller kvinnor och män med hjälp av attribut, i detta fall kläder och annan militär utrustning.

I SOU 1977:26 finns det ett exempel på en uppfattning om att kvinnan tar hand om barnen. Detta antagande förekommer endast vid ett tillfälle i SOU 1977:26 (s. 35), men framhävs likväl där tämligen tydligt. Denna traditionella syn på kvinno- och mansroller har diskuterats flitigt inom feminismen. Uppdelningen i en privat och offentlig sfär har satt kvinnan i en underordnad position till mannen, där kvinnan inte låtit ta sin plats i det offentliga, med rätten till arbete och egen försörjning (Freedman 2003, s. 43). Föreställningen om kvinnan som den som stannar i hemmet och tar hand om barnen kan mycket väl ha föranlett att kvinnor inte till större mån kunnat vara en del av Försvarsmakten, så väl som flertalet andra yrken. Idén om att kvinnans roll är i hemmet med barnen härstammar delvis från det faktum att det är kvinnan som blir gravid och föder barnen. Likhetsfeminismen anser dock att denna biologiska skillnad saknar relevans för hur man ska organisera samhället (Gemzöe 2017, s. 42). Föreställningen om kvinnor som tar hand om barnen är bestämt av samhällets värderingar och normer. Man har tillskrivit barnpassande som

“kvinnligt” men man menar att detta lika gärna skulle kunna vara männens uppgift. Detta vore ett exempel på hur man enligt Yvonne Hirdman tar sig ur genusystemet, vilket kommer gynna både män och kvinnor.

Till skillnad från utredningen från 1977, framställs inte föräldraledighet eller omhändertagande av barn i SOU 2014:73 som ett specifikt problem som endast berör kvinnor: ”Försvarsmakten ska också arbeta för att förbättra förutsättningarna för att kvinnor *och män* ska kunna kombinera arbete med familj och föräldraledighet” (SOU 2014:73, s. 214 [egen kursivering]). I utredningen från 2014 kan således inte en särskild kvinnoroll i att ta hand om barnen pekas ut som en anledning till kvinnlig underrepresentation, varför en kan konkludera att viss förändring i synen på särskilda kvinnoroller har förändrats, och att problemframställningen idag inte lika tydligt kan vila på detta antagande.

En av orsakerna vi lyft fram till kvinnlig underrepresentation är att den allmänna värnplikten inte gäller båda könen i SOU 1977: 26. En kan utifrån detta dra en slutsats ur det särartsfeministiska perspektivet. Att värnplikten ej gäller kvinnor antyder att gemene kvinna ej behövs i Försvarsmakten, och även om hon *får* vara med så är det inte henne man främst efterfrågar eller önskar. Slutsatsen här blir att de värden som associeras med kvinnor inte är lika betydelsefulla som de värden män associeras med.

Vidare kan man anta ett mer övergripande sätt att se på det faktum att båda utredningarna lägger fram förslag om att lösa kvinnlig underrepresentation i Försvarsmakten. Det bygger på ett antagande om att yrken inom försvaret är manliga. Man har utgått från en uppdelning bland könen som har satt män framför kvinnor. Något som kan relateras till Hirdmans (1988, s. 51) teori om genusystemet. Kvinnlig underrepresentation kan på det sättet förstås enligt Hirdmans (1988, s. 51) två logiker om ett isärhållande och en hierarkisk ordning. Att kvinnor inte har en större plats i försvaret kan på det sättet relateras till hur Försvarsmaktens förehavanden anses manliga, att organisationen är manligt kodad, samt att organisationen upprätthåller en hierarkisk ordning där mannen sätts längst fram och är normen. Dessa antaganden som vi sett återkommer i flertalet av de problemrepresentationer som har identifierats. Detta gör att Försvarsmakten identifierar problemet att miljön inte antas välkomnande för kvinnor.

Att det så sent som 2014 inte finns komplett utrustning anpassad för kvinnor, eller att antagningskraven inte till större del har anpassats efter försvarets tekniska utveckling, där kvinnor hade kunnat ta en större plats givet det faktum att fysiska attribut inte längre erfordras lika väl (SOU 2014:73, s. 280), representerar attribut som hjälper till att upprätthålla genusystemet. Såväl inom organisationen som bland svenska folket finns också antagandet att försvaret är en manlig plats. Genuskontraktet upprätthålls här genom denna föreställning om vad som är manligt. Man lyfter att det i organisationskulturen råder en viss inställning och finns attityder till kvinnliga anställda i försvaret samt att man ska jobba för att motverka trakasserier och diskriminering. Lösningarna som läggs fram i utredningarna har

emellertid målet att stärka den kvinnliga representationen, något som går i linje med den lösning Hirdman (1988, s. 58) lägger fram för att ta oss ur genussystemet, där kvinnor måste ges möjlighet att verka även inom mansdominerade yrken.

Den feministiska teorin har i denna del av analysen använts som ett hjälpmedel för att visa ett sätt på hur man kan begripliggöra de antaganden som ligger till grund för problemrepresentationerna som redogörs för i de policydokument vi valt att analysera. Feminismen är som vi poängterat tidigare dock bara ett teoretiskt perspektiv av många, vilket innebär att vår analys har sina begränsningar. Målet har ändock varit att i enlighet med WPR-ansatsen försöka att förstå och analysera de problemrepresentationer vi tidigare identifierat utifrån de feministiska teorierna som vi ansett relevanta.

5 Diskussion och slutsatser

Inledningsvis kan vi konstatera att det i analysdelen har gått att identifiera flera olika problemrepresentationer, men som har gemensamt i att de är producerade ur liknande antaganden om könsskillnader. Intressant nog skiljer sig inte problemrepresentationerna sig åt i någon större mening mellan de två utredningarna. Vad vi menar är den gemensamma nämnaren är synen på organisationen som ”manlig”, detta framställs tydligt på sättet flertalet av lösningarna som läggs fram, i båda utredningarna, har med synen på organisationen och organisationskulturen som sådan att göra. Omständigheterna till de två utredningarna ser dock annorlunda ut. Kvinnor har helt andra möjligheter att söka sig till organisationen idag i jämförelse med på 70-talet, att problemet är lika evident idag, talar dock för att förändringsprocesserna de senaste nästan 50 åren inte har rört sig i någon högre takt. Vi menar att man kan dra en slutsats om att det i realiteten inte är de formella hindren, ändock att de är väsentliga, som ställer kvinnor utanför organisationen. Det är uppfattningen om att Försvarmakten ter sig på ett traditionellt ”manligt” vis (vi sätter citationstecken på ”manligt” av anledningen att det går att problematisera vad som egentligen är ”manligt”), som är det verkliga hindret.

Att organisationen är ”manligt” kodad har å andra sidan sina naturliga förklaringar. Eftersom det från början var en organisation endast öppen för män så är den självklart byggd utifrån dessa förhållanden. Problemet är inte detta, snarare handlar det om att gamla mönster lever kvar vilket är något man måste se och erkänna. Det är tyvärr inte något man gör i tillräckligt hög grad menar vi. Resultatet blir att man i organisationen ur vissa avseenden tror sig ha gjort mer eller kommit längre än man faktiskt har. Detta tror vi inte nödvändigtvis är med onda avsikter men likväl kan det behövas andra typer av perspektiv för att kunna hitta nya lösningar på gamla problem.

Skulle man inte se på Försvarmakten som en organisation för män, kan man exempelvis undra varför man inte har differentierat på antagningskraven till olika befattningar tidigare och i större utsträckning, eller varför kvinnor inte har ingått i mönstringsunderlaget förens så sent som på 2010-talet? Det hela säger, likt vad som nämnts tidigare, att gemene man har en plats i organisationen, men inte gemene kvinna. Vad den feministiska teorin har bidragit med i detta avseende är en klarare bild och förklaring till hur bilden av Försvarmakten som en ”manlig” organisation har kommit att uppstå, och på vilket sätt detta är kritiserbart. Vi menar att Hirdmans teori om genusystemet är mycket applicerbar på vad som har kommit fram till i analysen. Genom att förstå Försvarmakten som en del av ett genuskontrakt som håller isär och skapar samt upprätthåller skillnader mellan könen, görs den

kvinnliga underrepresentationen i organisationen begriplig. Likhetsfeminismen och särartsfeminismen bidrar på ett liknande sätt, till den vidare mening att man utifrån teorierna också kan kritisera sättet på vilket kvinnor har en underrepresenterad ställning i organisationen. Exempelvis genom att ur ett särartsperspektiv påpeka att kvinnliga värden inte värderas lika högt som manliga sådana, eller att ur ett likhetsperspektiv framhäva hur skillnaderna som ligger till grund för att organisationen inte anses som en arbetsplats för kvinnor, endast är socialt konstruerade, och att det således är på svaga grunder som kvinnan inte har en större plats i Försvarmakten.

Idag är kvinnor för första gången i historien värnpliktsskyldiga. Inom en snar framtid kan man också förse de kvinnliga rekryterna och anställda med utrustning som är anpassad efter deras kroppar. Försvarmakten gör idag riktade kampanjer mot kvinnor. Allt sänder ut signalen att Försvarmakten idag också är en organisation för kvinnor, en organisation där kvinnor har en lika självklar plats som männen. Syftet med denna uppsats är inte, i enlighet med Bacchis metod-ansats, att diskutera hur valida lösningarna som lagts fram är, men tanken är naturlig; vilken verklig skillnad åstadkommer egentligen lösningarna som läggs fram? Hur riktar man reklamkampanjer mot flickor och kvinnor utan att förstärka bilden av att de inte har en naturlig plats i organisationen? Frågan en funderar på är huruvida det fortfarande kommer vara ett problem med kvinnlig underrepresentation i Försvarmakten om ytterligare 40 år? Eller är det kanske så att statistiken ser likadan ut, men det framställs då inte längre som ett problem? Och om diskursen förändras, för det kan man argumentera för att den inte har gjort något avsevärt i tidsspannet mellan våra två utredningar, betyder det att kvinnlig underrepresentation inte skulle framstå som ett problem om det byggde på ett antagande om att det inte finns någon väsentlig skillnad mellan män och kvinnor? Frågorna är många. Vad denna uppsats heller inte belyser, men som går i ett liknande spår som temat kring kvinnor i Försvarmakten, är frågan om mångfaldhetsarbetet i organisationen. Kopplat till vårt uppsatstema är det relevant att ställa frågan om det exempelvis föreligger skillnader mellan olika kvinnor? Har kvinnor med ett utländskt ursprung det ännu svårare i organisationen? Här hade man kunnat utgå från postkolonial feminism, och kritisera sättet på vilket den feministiska teori vi har använt i denna uppsats homogeniserar kvinnor till en enda enhetlig grupp med likadana utgångspunkter (Nationalencyklopedin, ”postkolonial feminism”). Likadant hade det varit intressant att se huruvida det görs skillnad mellan olika män, där man med hjälp av maskulinitetsteori hade kunnat lyfta ytterligare ett perspektiv på frågan om vilka typer av personer som premieras i Försvarmakten.

Avslutningsvis, mellan SOU 1977:25 och SOU 2014:73 har det passerat 37 år. Under den tiden har alla formella hinder för kvinnlig anställning i organisationen tagits bort, ändock är kvinnlig underrepresentation ett kvarstående problem. Hur organisationen behöver förändras för att inte framstå som attraktiv för endast en typ av manlig idealbild är en fråga som kräver att diskuteras vidare. Vad vi vill framhäva är en framtidsblick. Nya utmaningar i framtiden och andra sätt att bedriva

försvarsverksamhet på, öppnar för nya kriterier, och en vidare omvärdering om vilka typer av personer och egenskaper som behövs i Försvarsmakten. Frågan är vilka egenskaper försvaret i framtiden kommer premiera? Värderar vi i framtidens försvar intelligens högre än fysisk prestation? Är det när vi överger bilden av Försvarsmakten som en organisation för en viss typ av fysiskt kapabel man, som vi på riktigt också kommer se skillnad i synen på organisationen och i organisationskulturen som sådan? Har kvinnan, om ytterligare 37 år, en så naturlig plats i Försvarsmakten att vi kan ta steget från att skriva en hel utredning om kvinnan i försvaret (likt SOU 1977:26), till att skriva ett delkapitel som jämställdhetsarbetet i försvaret (likt i SOU 2014:73), till att inte behöva ägna särskilda delkapitel, eller överhuvudtaget göra frågan om kvinnan i försvaret till en specifik angelägenhet, i framtida (imaginära) SOU 2051?

5.1 Förslag på vidare forskning

Eftersom det först är relativt nyligen kvinnor också inkluderas i mönstringsunderlaget och såtillvida i den allmänna värnplikten, ser vi att ämnet om kvinnlig underrepresentation kommer vara fortsatt aktuellt och intressant att diskutera och forska på. Att utreda vilka implikationer den neutrala värnplikten medför i organisationen, och om vi i framtiden ser en förändrad organisationskultur är en fråga vi menar bör undersökas vidare. Slutligen, eftersom denna undersökning endast varit en policyanalys, och likt vad som tidigare nämnts under tidigare forskning, hade det varit intressant att utreda på vilket sätt målbilderna och förslagen som utredningarna lägger fram faktiskt omvandlas i verkligheten, det vill säga, vilken verklig skillnad de egentligen gör. Hur jämställd upplever kvinnor och män att organisationen är i verkligheten?

6 Referenser

- Andrén, Thomas, 2018. *Löneskillnader mellan yrken och den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Rapport från Saco.
- Bacchi, Carol, 2009. *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest, NSW: Pearson Education.
- Berggren Anders W., 2001. *Undercover Operations in No-women's Land: The Swedish Armed Forces through a Gender Lens*. Diss. Lund: Institutionen för psykologi, Lunds universitet.
- Bergström, Göran - Boréus, Kristina (red.), 2018. *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur.
- Björk, Nina, 2013. *Under det rosa täcket*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Esaiasson, Peter – Mikael Gilljam – Henrik Oscarsson – Lena Wängnerud, 2012. *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts juridik.
- Freedman, Jane, 2003. *Feminism – en introduktion*. Malmö: Liber.
- Försvarsmakten, 2021. Jämställdhet och jämlikhet. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/jamstalldhet-och-jamlikhet/> Hämtdatum: 2022-12-21.
- Försvarsmakten, 2022. Kvinnan och försvaret - Lottor, bilkårister och blå stjärnor. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/artiklar/kvinnan-i-forsvaret/> Hämtdatum: 2022-12-04.
- Gemzöe, Lena, 2017. *Feminism*. 2 uppl. Hofors: Bilda förlag.
- Hirdman, Yvonne, 1988. "Genussystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning", *Tidskrift för genusvetenskap*, nr 3.
- Hirdman, Yvonne, 2001. *Genus: om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber.
- Linehagen, Frida, 2021. "Collective agreement as investment in women in the Swedish Armed Forces A critical discourse analysis", *Journal of Gender Studies*, Vol 31, nr 3.
- Nationalencyklopedin, "postkolonial feminism". [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/postkolonial-feminism>. Hämtdatum: 2022-12-23.
- Olsson, Jonas – Lotta Sima, 2017. "SVT granskar jämställdheten i försvaret: Sverige långt ned på internationella listan". *SVT*. Nyhetsartikel. 2017-11-20. [Elektronisk] Tillgänglig: <https://www.svt.se/nyheter/svt-granskar-jamstalldheten-i-forsvaret-farre-an-var-tionde-yrkesofficer-ar-kvinna> . Hämtdatum: 2022-12-20.

- Persson Alma – Fia Sundevall, 2019. "Conscripting women: gender soldiering, and military service in Sweden 1965-2018", *Women's History Review*, Vol 28, nr 7.
- Pettersson, Lena – Alma Persson, 2005. "'Tål man inte jargongen kan man väl inte kriga': Kvinna och yrkesofficier i den svenska Försvarsmakten", *Arbetsliv i omvandling*, Nr 7, 2005-07-01.
- Rönblom, Malin – Maud Eduards, 2008. *Genusperspektiv på statsvetenskap*. Stockholm: Höskoleverket.
- SOU 1977:26, *Kvinnan och försvarets yrken*. Betänkande av beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret.
- SOU 2014:73 *Försvarsmakten i samhället – en långsiktigt hållbar militär personalförsörjning och en modern folkförankring av försvaret*. Betänkande av Utredningen om Försvarsmaktens militära personalförsörjning.
- TV 4, 2018. "ÖB Micael Bydén: "Ett jämställt försvar är ett starkt försvar"", 2018-01-15.