

Militärt arbete är historiskt och traditionellt manligt. Kvinnor har länge funnits i frivilligorganisationer, men först 1980 fick de första kvinnorna göra värnplikt. Det dröjde ytterligare nio år innan samtliga befattningar gavs tillträde för kvinnor att söka. Idag är bilden av det militära yrket delvis en annan. Försvarsmakten profilerar sig starkt där kvinnor ofta utgör en stor del och menar själva att jämställdhetsfrågan är högt prioriterad. Men trots flera insatser för en mer jämställd försvarsmakt under många år uppgår kvinnorna till 11,9% av organisationens militärt anställda personal. Avhandlingen syftar till att analysera jämställdheten i den militära organisationen och professionen och varför den, trots ansträngning, inte kommit längre.

I studie ett var syftet att skapa förståelse för kvinnliga militärers erfarenheter av en organisation med manlig tradition och dominans. Analysen av de kvalitativa intervjuerna med militärt anställda kvinnor visade att de kvinnliga militärernas erfarenheter kan beskrivas som en villkorad profession där individuella och organisatoriska paradoxer möts. Samhället ställer krav på en ökad jämställdhet inom könssegregerade yrken parallellt med att den studerade organisationens ovilja och oförmåga minskar möjligheterna till att jämställdhet nås.

Studie två syftar till att undersöka hur män navigerar och skapar/återskapar den manliga diskursen i en mansdominerad miljö. Analysen av de kvalitativa intervjuerna med militärt anställda män visade att den ideala militären har övervägande manliga egenskaper och att männen till stor del identifierar sig med dessa. Det manliga idealet reproduceras över tid genom en okritisk hållning till de värderingar och ideal som skapas av denna bild. Alla män är långt ifrån bekväma med att försöka passa in i denna modell, men få tar en aktiv ställning mot den. Studien visar även att jämställdhetsarbetet möter motstånd i organisationen och minimeras till en skugguppgift som saknar engagerade män.

Den tredje studien utgår från den militära organisationens handlande och syftar till att genom ett kollektivt kritiskt granska hur en militär organisation agerar när det gäller jämställd lön mellan kvinnor och män, som ett exempel på hur organisationen försöker komma till rätta med ojämställdhet. Resultatet av dokumentanalysen visar att det finns en strukturell motvilja och oförmåga inom Försvarsmakten att på allvar engagera sig i organisationens jämställdhetsfrågor. Tidigare studier om motstånd mot jämställdhet inom

organisationer i allmänhet, och särskilt inom Försvarsmakten, har identifierat motstånd som dolt och implicit. Denna studies starkaste teoretiska och empiriska bidrag till argumentet är att ett sådant motstånd också kan identifieras som explicit.

Den fjärde studien är skriven ur ett organisatoriskt och professionellt perspektiv. Studien handlar om den militära professionens föränderliga karaktär över tid i ljuset av den aktuella samhällsutvecklingen, med start från kalla krigets era fram till idag. Ett framtidsperspektiv ges utifrån hur den militära organisationen och professionen har förändrats över tid och vilka implikationer det har för jämställdheten i Försvarsmakten. Studien identifierar en diskrepans mellan hur organisationen utåt signalerar sitt arbete med jämställdhet och hur dess företrädare hanterar det. I studien diskuteras Försvarsmaktens återgång till en professionell ordning likt den som Sverige applicerade när landet befann sig i ett liknande hotfullt militärt säkerhetsläge eller om den militära professionen har förändrats så mycket under decennier av nedrustning att den manliga hegemonin inte längre kan återställas.

Resultaten från avhandlingen belyser att det i Försvarsmakten finns en tröghet och ett motstånd mot jämställdhetsprocesser oavsett kontext, nivå och perspektiv. Resultaten bidrar till förståelse för mekanismer bakom ojämställdheten och kan vara behjälpliga vid utformandet av en mer jämställd Försvarsmakt.