



HÖGSKOLAN
I HALMSTAD

KANDIDATUPPSATS

Sociologi och socialt utvecklingsarbete 180 hp



Kvinnor i försvaret

- en kvalitativ studie om kvinnors upplevelse att arbeta på en mansdominerad arbetsplats

Cecilia Alexandersson och Felicia Ryne

Sociologi 61-90, Kandidatuppsats 15 hp

Halmstad 2016-06-20

Förord

Tack till Eva Schmitz för din handledning genom vårt arbete, tack till alla som har hjälpt oss sprida information om våra intervjuer och tack till er vi fått möjligheten att intervjua - utan er hade inte denna uppsats varit möjlig!

Cecilia Alexandersson och Felicia Ryne Halmstad 2016-05-18

Abstrakt

En kvalitativ studie om kvinnors upplevelse av att arbeta på en mansdominerad arbetsplats. Studien fokuserar på om kvinnornas förutsättningar skiljer sig från männens, hur kvinnorna upplever sina karriärmöjligheter och om kvinnorna känner press att prestera av att arbeta på en mansdominerad arbetsplats. Huvudfrågeställningen lyder: Upplever kvinnor i försvarsmakten att deras förutsättningar skiljer sig från män på deras arbetsplats och i så fall hur yttrar det sig?

I uppsatsen behandlas Connells teori om hur maskuliniteter skapas och etableras av samhället, West & Zimmermans teori om att genus är något som skapas av människor för att kunna dela in individer i olika kategoriseringar samt Kanters studie om kvinnors möjligheter till en karriär på en mansdominerad arbetsplats.

Empirin baseras på intervjuer med åtta kvinnor som är eller har varit verksamma inom försvarsmakten. Studiens resultat visar att kvinnorna inte upplever att deras förutsättningar skiljer sig från männen, men att de ofta känner att de blir behandlade annorlunda med exempelvis frågor om de klarar av uppgifter etcetera. Kvinnorna upplever deras chanser till en framgångsrik karriär stor, men att det finns många hinder på vägen dit såsom att behöva flytta. Slutligen känner de en stor press att behöva prestera och bevisa att de förtjänar sin plats på försvarsmakten.

Nyckelord: mansdominerad arbetsplats, försvarsmakten, karriär, sociologi, kvalitativ studie

Abstract

A qualitative study on how women within the Swedish military experience working at a male dominated workplace. The focus of the study is on whether conditions between men and women vary, how the women perceive their chances for a career and if they experience pressure to perform due to working on a male dominated workplace. The main issue of the study is: Do the women perceive that their conditions vary compared to men on their workplace, and in that case, how is it shown?

The study is based on interviews with eight women who are or have been active within the Swedish armed forces. The result of the study shows that the women do not experience that their conditions vary compared to their male colleagues, but that they feel that they're being treated differently with for example questions if they can handle the task and so forth. The women feel that their chances to a successful carrier are big, but that there are many obstacles to overcome like for example having to move. Lastly, they feel great pressure in having to perform and prove that they belong in the military.

Key words: male dominated workplace, Swedish armed forces, carrier, sociology, qualitative study.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING.....	1
2. SYFTE	2
3. BAKGRUND	3
3.1 FÖRSVARSMAKTENS GRUNDPELARE	3
3.2 VÄRNPLIKT	4
4. VETENSKAPLIGA ARTIKLAR	4
4.1 HUR KÖNSROLLER UTMANAS OCH UTTRYCKS	4
4.2 KÖNSROLLER OCH ARBETSROLLER.....	5
4.3 SVENSK NATIONALISM	6
4.4 KÖNSREGIMER SOM UPPRÄTTHÅLLS MEN ÄVEN UTMANAS	7
4.5 DET HEGEMONISKA KÖNET.....	8
4.6 SAMMANFATTNING	9
5. TEORI.....	10
5.1 DET HEGEMONISKA KÖNET.....	10
5.1.1 Hur genus skapas	10
5.2 ATT GÖRA GENUS.....	11
5.2.2 Könsroller	12
5.3 KVINNORS MÖJLIGHETER PÅ ARBETSPLATSEN	13
5.4 SAMMANFATTNING AV TEORIerna.....	14
6. METOD	14
6.1 METODANSATS	14
6.1.1 Hermeneutik.....	15
6.2 FÖRFÖRSTÄELSE.....	15
6.3 METOD OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	16
6.4 KONTAKT.....	16
6.5 URVAL	16
6.6 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	17
6.6.1 Intervjuguide.....	17
6.6.2 Telefonintervjuer	18
6.6.3 Två olika metoder.....	18
6.6.4 Validitet.....	19

7. ETISKA ASPEKTER	19
8.1 INTERVJUPERSONER - EN INTRODUKTION	20
8.2 FRÅN VÄRNPLIKTIG TILL ANSTÄLLD	22
8.2.1 NOAK.....	23
8.3 KARRIÄR	23
8.4 ATT VARA EN MINORITET PÅ SIN ARBETSPLATS	25
8.4.1 Prestation	27
8.4.2 Utrustning	28
8.5 FÖRSVARSMAKTEN OCH FRAMTIDEN	29
9. ANALYS	29
9.1 DEN DOMINERANDE HEGEMONIN UTMANAS.....	30
9.2 NOAK.....	31
9.3 KVINNOR PÅ MANSDOMINERAD ARBETSPLATS.....	31
9.4 PRESTATION	32
9.5 KARRIÄR	33
9.6 UTRUSTNING.....	35
10. AVSLUTANDE REFLEKTION.....	36
11. FRAMTIDA FORSKNING	38
REFERENSLISTA	39

1. Inledning

Idogt jämställdhetsarbete till trots sitter maskuliniteten i väggarna i det svenska försvaret. Såväl utrustning som träning utgår från en manlig kropp och att lära ut stridsberedskap är att lära ut manlighet /.../

(Weibull, Birgitta, sid 8, 2001)

I citatet ovan visar Weibull (2001) att och hur maskuliniteten lever kvar i försvarsmakten. Genom att män både i försvarsmakten och i samhället är det hegemoniska könet, innebär detta att män är det dominerade könet (Connell, 1995). Män dominerar över kvinnor och bestämmer då också vilket beteende som är normerat. Som ett sätt att minska de markanta skillnaderna mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden införde den svenska regeringen en delegation under 1970-talet med syfte att kvinnor skulle ha samma rätt till arbete som män. Det införs även särbeskattning vilket innebar att gifta par skattar var för sig och ses som separata individer istället för en enhet. Bakgrunden till detta var den kvinnorörelse som började under 1960-talet med grund i att en grupp välutbildade kvinnor ansåg sig diskriminerade på arbetsmarknaden och i politiken (Nationalencyklopedin, 2016a). Delegationen underlättade bland annat för kvinnor att komma ut i arbetslivet eftersom familjen inte längre skattade på den sammanlagda inkomsten och därför inte förlorade på att alla i hushållet arbetade. Kvinnorna blev mer självständiga samtidigt som könssegregeringarna som råder på arbetsmarknaden uppdagas (Jämställdhetsombudsmannen, 2016). Andra satsningar för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden gjordes vidare på 1980-talet och år 1989 infördes en lag som innebar att alla yrken var öppna för kvinnor, även militären (Statistiska centralbyrån 2014).

Idag lyfter riksdagen (2003) fram vikten av att bryta den könssegregerade marknaden och att detta länge varit ett mål för den svenska politiken kring arbetsmarknaden. På många sätt arbetas det för att arbetsvärlden ska vara jämställd, men det är en lång bit kvar. Kvinnor i dagens läge är ute på arbetsmarknaden till lika stor del som män dock är det inte jämställt inom de olika arbetsyrkena. Statistiska centralbyrån gjorde 2013 en undersökning om de 30 vanligaste arbetsplatserna och hur stor andel kvinnor och män som arbetar där. Av dessa yrken var det endast tre som var jämt könsfördelade (Statistiska centralbyrån, 2013).

Efter många diskussioner om ämnet till vår c-uppsats kom vi till slut fram till att vi ville studera upplevelsen av att arbeta på en arbetsplats där hen inte tillhör majoriteten. Vi bestämde oss därför att undersöka hur kvinnor inom försvarsmakten upplever sin situation och detta gjordes genom intervjuer. Eftersom ett yrke inom försvarsmakten historiskt sett har varit enbart för män och anses vara ett manligt yrke, kan känslan av att detta stämmer fortfarande finnas kvar. Hudribusch, Koeszegi, & Zedlache (2014) skriver i sin studie om den Österrikiska armén där den maskulina kulturen hotas när kvinnor träder in i vad som anses manliga yrken. Männen blir då hotade vilket leder till att kvinnor blir utstötta eller blir utsatta för kränkningar. För att männen ska kunna behålla sin maktposition blir kvinnorna utsatta och en symbol för det avvikande och de som hotar hegemonin.

2. Syfte

Syftet med denna c-uppsats är att undersöka om det förekommer ojämlikhet mellan könen inom den svenska försvarsmakten. Försvarsmakten har många projekt som syftar till att engagera och locka fler kvinnor att välja ett arbete inom försvarsmakten och lägger mycket arbete på jämställdhet inom organisationen. Med detta i åtanke vill vi studera hur kvinnor upplever sin situation inom försvarsmakten med fokus på om de har mer eller mindre press på sig jämfört med deras manliga kollegor. Med press menar vi om kvinnorna känner att de måste prestera bättre än männen som ett sätt att exempelvis behöva bevisa deras tillhörighet till försvarsmakten. Vi kommer också att undersöka om kvinnorna blir behandlade olika jämfört med deras manliga kollegor samt om behandlingen skiljer sig åt under kvinnornas tid som värnpliktig respektive i deras arbete inom försvarsmakten idag.

För att undersöka detta kommer vi att ha en huvudfråga och tre underfrågor som kommer att ligga till grund för studien. Frågeställningarna grundar sig i bakgrund och tidigare forskning och lyder:

- Upplever kvinnor i försvarsmakten att deras förutsättningar skiljer sig från män på deras arbetsplats och i så fall hur yttrar det sig?

Vi kommer besvara denna frågeställning med frågorna:

- Hur utmanas den manliga hegemonin?
- Vilka möjligheter har kvinnor att slå sig fram?

- Upplever kvinnorna att de har större press på sig att prestera, och hur yttrar det i så fall sig?

3. Bakgrund

Detta kapitel är till för dig som läsare för att få en bättre överblick över försvarsmaktens grunder och det arbete som läggs ner på jämlikhet och jämställdhet. I kapitlet behandlas; försvarsmaktens grundpelare, nätverksträff för officerare och anställda kvinnor (NOAK), värnplikten samt kvinnors historia inom den svenska militären.

3.1 Försvarsmaktens grundpelare

Försvarsmaktens grundpelare är att försvara demokratin och mänskliga rättigheter. En förutsättning för att dessa ska uppfyllas är att alla människors lika värde ska beaktas. Försvarsmakten jobbar för att deras verksamhet ska bli mer effektiv samt arbetar för en arbetsplats utan trakasserier och diskriminering. Genom att ha en jämnare könsfördelning och starkare personalsammansättning kan detta uppnås. Grunden för hur myndigheten ska kunna arbeta för jämställdhet och jämlikhet finns samlat i ett styrdokument (Försvarsmakten, 2016c).

Det görs mycket arbete inom försvarsmakten för att bibehålla sina grundpelare och motverka diskriminering. Med stöd av Göteborgs Universitet genomfördes 2010 en undersökning vid namn ”Diskriminering inom Försvarsmakten”. Genom denna undersökning, som följs upp med två-tre års mellanrum, kan försvarsmakten utveckla deras verktyg för att arbeta mot likabehandling av alla som arbetar inom myndigheten (Försvarsmakten, 2016c).

NOAK (nätverksträff för officerare och anställda kvinnor) är ännu ett arbete som görs för att förbättra försvarsmakten och som jobbar för jämställdhet och jämlikhet. NOAK är ett nätverk för kvinnliga anställda och som har både lokala och regionala möten. Män som arbetar inom försvarsmakten är också välkomna att delta på NOAK-möten. På mötena tas bland annat upp hur de kvinnor som i nuläget arbetar inom försvarsmakten ska stanna kvar, men även hur de kan locka fler kvinnor (Försvarsmakten, 2016a & 2012). I dagsläget är ca 13 % av personalen inom försvarsmakten kvinnor. Av dessa är 5.5 % kvinnor som officerare och

specialistofficerare, 12 % arbetar inom gruppbefäl, soldat och marinen och 38 % är civilt anställda (Försvarmakten, 2016b). Med tanke på hur få kvinnor som arbetar inom försvarmakten visar detta hur viktigt det arbete som NOAK och försvarmakten lägger ner på ökad jämställdhet och jämlikhet är.

3.2 Värnplikt

Värnplikten är en utbildning inför soldatens kommande arbete inom försvarmakten och år 1901 infördes allmän värnplikt i Sverige. Det innebar att alla myndiga män kallades in och fick lära sig hur de skulle försvara landet om det blev krig. Detta var en skyldighet och straffet vid vägran var böter eller fängelse. Från början gällde värnplikten endast män, men år 1980 fick även kvinnor göra värnplikten med skillnaden att kvinnorna inte blev kallade till mönstringen. Då sökte 103 kvinnor varav 30 av dem påbörjade utbildningen och 28 fullföljde den. Eftersom Sverige inte är i krig beslöts det den 1 juni 2010 att den allmänna värnplikten skulle avskaffas och det råder nu istället total försvarsplikt, vilket innebär att alla svenskar i åldrarna 16-70 har en plikt att hjälpa till vid krisläge (Försvarmakten, 2016d).

4. Vetenskapliga artiklar

Nedan presenterar vi fem vetenskapliga artiklar som är relevanta för vår studie. Samtliga handlar om kvinnor på mansdominerade arbetsplatser, där majoriteten av artiklarna handlar om försvarmakten. Det finns mycket forskning kring detta sociala fenomen vilket visar på att det uppmärksammas men samtliga resultat redovisar att problemen fortfarande kvarstår.

4.1 Hur könsroller utmanas och uttrycks

I *Changing Gender Relations: Women Officers' Experiences in the Swedish armed forces* skriver Berggren, Persson, & Petterson (2008) om deras studie som är baserad på djupintervjuer med åtta kvinnor som arbetat inom försvarmakten i 15-20 år och var bland de första som gjorde värnplikten inom det svenska försvaret. Författarna menar att den svenska politiken framhäver vikten av ett jämlikt land och därför blir den svenska försvarmakten intressant, eftersom det var det sista yrket i Sverige att ta bort det manliga monopolet. I studien lägger Berggren, Persson & Petterson (2008) fokus på analysen av könsroller baserat på de kvinnliga officerarnas erfarenhet och deras sätt att beskriva de situationer då könsroller utförts.

Syftet med studien är att analysera hur könsrelationer i den svenska försvarsmakten har förändrats av att kvinnor trätt in i organisationen. För att förklara detta använder de sig av frågeställningarna: När och hur blir etablerade könsgränser utmanade i organisationen? Vilka uppfattningar av kön uttrycks i intervjuerna? samt hur förändras dessa uppfattningar över tid och vad blir konsekvenserna? Författarna använder sig av West & Zimmermans teori om att genus inte är något som en individ föds med, utan något som görs. Detta för att visa på att genus är en struktur av sociala relationer och att det finns vissa ramar som individer förväntas att förhålla sig till. I studien används Connells teori om könsrelationer och att genusordningen av samhället och könsregimerna av en organisation är baserad på relationer som skapas av den faktiska relationen mellan män och kvinnor. I studien lyfts även den teoretiska utgångspunkten *gender boundaries*, som innebär de skiljeväggar som separerar män/maskulinitet och kvinnor/kvinnlighet.

Berggren, Persson & Pettersson (2008) kommer fram till att kvinnorna känner mer press att behöva bevisa sig. Männen bli automatiskt accepterade, men kvinnorna måste bevisa att hon är "maskulin" och på samma nivå som männen. Detta måste de bevisa på en fysisk nivå på t.ex. en löpbana. Studien visar också att kvinnorna lättare kan bevisa sig på individuell nivå exempelvis på löpbanan, men när det kommer till att bevisa sig på en strukturell och organisatorisk nivå såsom att få mer inflytande i organisationen så är motgången enorm. Kvinnorna uttrycker sig lite olikt när det gäller hur de uttrycker kön under intervjuerna. Vissa av kvinnorna ser försvarsmakten som jämlik och vill helst ses som en av killarna. Medan andra kvinnorna är kritiska till den ojämlikhet som finns och uttrycker att de vill att förändring ska ske på organisatorisk nivå för att kunna inkludera fler kvinnor. Kvinnornas uppfattning om kön har förändrats sedan de började arbeta inom försvarsmakten. Innan var de beredda att anpassa sig till jargong och dylikt. Nu vill de inte längre anpassa sig och anser att organisationen borde förändras för att kunna inkludera kvinnor i militären på jämlika villkor.

4.2 Könsroller och arbetsroller

I *Soldiers and secretaries: genderd boundry work in the Swedish Armed Forces* beskriver Persson (2010) relationen mellan könsroller och arbetsroller. I studien undersöks de två rollerna separat och sedan tillsammans. I detta fall inom försvarsmakten. Studien inriktar sig på hur kvinnor och män betraktas i de olika yrkesområdena, och hur detta visar sig i praktiken. Genom att se de metaforer som informanterna använder sig av kan författaren analysera hur kön påverkar yrkesrollerna och dess gränser. Empirin bygger på

semistrukturerade djupintervjuer med nio män och kvinnor i ledande befattningar. Frågeställningarna i denna studie är; Vilka symboler och metaforer använder informanterna sig av och hur visar dessa på de yrkesrelationer mellan de olika könen inom organisationen? Hur är uppdelningen av kön och yrke konstruerade, och hur skär dessa uppdelningar genom varandra? Samt; hur informanterna föreställer sig organisationens genusgränser och yrkesgränser i framtiden?

Resultatet av studien visar att informanterna ser att det finns tydliga gränser mellan de olika positionerna, men också att de skär in i varandra. Författaren skriver hur skillnad görs i intervjuerna mellan den bäst presterande mannen respektive kvinnan. Oavsett hur lika kvinnornas eller männens prestation var, värderades mannens prestation högst. Informanterna uttryckte också att det görs en inre uppdelning mellan de kvinnliga anställda, beroende på om hon är militär eller civil. Studien visar hur hinder upprätthålls när informanterna använder sig av metaforer och konstruerar avgränsningar. Uppdelningar mellan yrkena blir också uttryckt metaforiskt. Författaren skriver om hur informanterna benämner det ”insiders” och ”outsiders”. Där en civilt anställd anses som en outsider och hur en av de civilt anställda beskriver de militära officerarna som en inre krets där han inte är tillåten. Ett annat resultat som studien utvisar är att intervjupersonerna ser att försvarsmakten skulle tjäna på att anställda fler kvinnor, då detta i förlängningen skulle locka cheferna att anställda ännu fler kvinnor. Intervjupersonerna beskriver försvarsmaktens utopi som en ung, flexibel och modern myndighet.

4.3 Svensk nationalism

I *The duty to Protect: Gender in the Swedish Practice of Conscription* beskriver Kronsell & Svedberg (2001) hur svensk nationalism är bunden till en specifik form av kollektiv identitet. De menar att genom folkhemmet och en lång tradition av att vara neutrala formar detta hur svenskar ser på sig själva och på världen. Historisk sett har det ansetts maskulint att utsätta sig för faran att bli dödad, döda och att fullfölja sin plikt. Att försvara kvinnor ansågs som en naturlig del av att vara man. Därför blev värnplikten endast obligatorisk för män vilket i sin tur ledde till att män och kvinnor hade olika sorters plikter; mannen skulle försvara och kvinnan skulle föda och uppfostra pojkar som senare kunde bli soldater. Som teori använder sig författarna av Elshtains begrepp ”just warriors” och ”beautiful souls” som exempel på hur kvinnor historiskt har blivit placerade i militärens diskurs. Föreställningar som hur kvinnor ska vara bidrar till att skapa och säkra kvinnans sociala position som en icke-soldat och

mannens identitet som krigare. Föreställningarna som kommer från kulturella arv och trots att dessa egenskaper inte stämmer hjälper de ändå till att hålla fast vid mannen som krigare och kvinnor som icke-stridande.

Studien visar att värnplikt är baserat på ett bedömningsystem när det kommer till kön och medborgarskap. Detta system blir ännu mer klart när man ser hur få kvinnor det är som börjar arbeta inom försvarsmakten. Resultatet av studien visar också att Sveriges nationalism är kopplat till maskulinitet som länge hindrade kvinnor att arbeta inom militären. Genom att militären idag tagit bort den obligatoriska värnplikten för män, kan organisationen förändras radikalt. Kronsell & Svedberg (2001) menar att detta också kan visa på det sätt som vi ser på kvinnor och mäns olika roller i relation till stat, politik och säkerhet kan förändras av den ombyggnad som sker inom Sveriges säkerhetsfrågor. Studien visar att kvinnor inom försvarsmakten dagligen blir ifrågasatta och att det tydligt visar att kvinnor får stämpel som annorlunda och avvikande. Författarna hävdar att de tydliga könsstrukturer som finns inom militären beror på den koppling mellan värnplikt och kollektiv identitet där könsdikotomin är inbäddad.

4.4 Könsregimer som upprätthålls men även utmanas

Studien *Working hard with gender. Gendered labour for women in male dominated occupations of manual trades and information technology (IT)* av Smith (2013) handlar om kvinnors situation på arbetsplatser som anses vara manliga där författaren vill studera hur könsregimer upprätthålls men även utmanas. Dessa könsregimer gör att kvinnorna måste kämpa för att bli respekterade och bibehålla sin position som kvinna. Studien genomfördes genom djupintervjuer med 30 kvinnor som arbetar på olika arbetsplatser.

Studien vilar på ett antagande att kön är relativt och dynamiskt. Författaren tar upp West & Zimmerman teori om att genus skapas och att det hela tiden upprätthålls och förändras. Den teori som används genomgående hela artikeln är hur genus är något som skapas och hur det utspelar sig på arbetsplatser där det råder en manlig hegemoni. Skapandet av genus uppstår i alla relationer och författaren lyfter Connell som menar att genus uppstår genom fyra sorters relationer: maktrelationer, produktionsrelationer, känslorelationer och symboliska relationer. Dessa olika relationer menar författaren är väldigt användbara för att förstå hur genus skapas och utövas i vår vardag samt går att applicera på exempelvis arbetsplatser.

Resultatet visar att majoriteten av kvinnorna blivit utsatta för orättvis behandling eller sexuella trakasserier någon gång under arbetet. Somliga vågade inte ta upp problemet med ledningen då det skulle ses som ett ”bevis” för att de inte klarade av arbetet. Det framkom även att i arbeten som var mer fysiska ansågs kvinnorna inkapabla eftersom de inte betraktades som starka. Ett resultat av att arbeta som minoritet på en arbetsplats var att kvinnorna fick lära sig ett nytt språk, ett så kallat manligt språk för att kunna passa in och bli en del av gruppen. Författaren kom fram till att kvinnor kände extra stor press eftersom de var en minoritet på sin arbetsplats. Att vara en minoritet kände kvinnorna även som en begränsning när det kom till karriären då de upplevde att de inte hade samma förutsättningar samt större motgångar. Att behöva bevisa sig som kvinna på arbetsplatsen blev som ett extra arbete för kvinnorna och författaren menar att lösningen på det problemet inte är att sätta in fler kvinnor så att det blir lika många kvinnor som män på arbetsplatsen. För att få det jämställt och på samma villkor behövs det arbetas med hur könsrollerna skapas och förkroppsligas, för de ska kunna brytas.

4.5 Det hegemoniska könet

The War against the Female Soldier? The Effects of Masculine Culture on Workplace Aggression av Hudribusch, Koeszegi & Zedlache (2014) är en studie som handlar om kvinnor i den Österrikiska armén och hur den ”hypermaskulina” kulturen stänger ute och aggressivt motsätter sig alla som inte passar in i den hegemoniska maskulina standarden. Syftet är att analysera relationen mellan militärkulturen, maskulina normer, attityden mot kvinnor samt aggressionen på arbetsplatsen. Studien är kvantitativ och det empiriska materialet samlades in genom enkäter.

För att analysera den militära organisationen har författarna använt sig utav Webers teori idealbyråkrati för att beskriva den hierarkiska strukturen och de roller som råder. Detta utförs genom makt och kontroll för att bibehålla de gamla normerna och värderingarna inom militären. Ordet ”kvinna” användes som ett skällsord inom armén eftersom kvinnor ansågs vara svaga och inte höra hemma i armén. Detta resulterar i att kvinnor som valde att verka inom försvarsmakten fick svårt att bli accepterade av männen (Hudribusch, Koeszegi, Zedlache, 2014).

Det framkom att rädslan för att hamna utanför den rådande hegemoniska strukturen var stark, både från män och kvinnor. Kvinnorna hade ingen möjlighet att bli en del av gruppen och de

män som accepterade och umgicks med kvinnorna riskerade även de att bli uteslutna. Författarna lyfter en händelse där männen motsatte sig att arbeta i samma grupp som kvinnorna av rädsla att de skulle bli exkluderade om de inte föll in i den hegemoniska avvisningen av kvinnorna.

Resultatet visar att mobbning sker oftare mot kvinnor än mot män och att kvinnorna tenderar att undvika eller ignorera de orättvisor de blir utsatta för. Detta genererar att den maskulina kulturen får leva vidare och inte blir utmanad. Att kvinnorna blev utsatta för mobbning och utanförskap förklaras med att männen kände sig hotade när det kom individer som inte passade in i hegemonin. För att bibehålla och stärka sin redan starka maktposition skapades därför aggregering mot det som avvek från normen som i detta fallet var kvinnor (Hudribusch, Koeszegi, Zedlache 2014).

4.6 Sammanfattning

Ovanstående fem artiklar är relevanta för vår studie då de belyser den problematik vi vill undersöka. Vi vill undersöka hur kvinnor inom försvarsmakten upplever att arbeta på en mansdominerad arbetsplats och artiklarna hjälper oss att få en inblick i ämnet vilket i sin tur hjälper oss med att utforma vår intervjuguide och våra frågeställningar.

Berggren, Persson & Pettersson (2008) och Smith (2013) visar i deras studier att kvinnorna känner press över att vara en minoritet på sin arbetsplats och att behöva bevisa sig "maskulin", medan männen bli accepterade direkt. Berggren, Persson & Pettersson (2008) studie visar också kvinnorna har svårare att bevisa sig på en organisatorisk nivå där motgången kan vara enorm om en kvinna försöker få mer inflytande i organisationen. Smith (2013) visar att när det handlade om karriären upplevde kvinnorna att de inte hade samma förutsättningar som männen och större motgångar än männen. Dock menar Smith (2013) att somliga kvinnor inte vågade ta upp problemet med ledningen då det skulle ses som ett "bevis" för att de inte klarade av arbetet. Perssons (2010) studie visar liknande i den mån att oavsett hur lika kvinnornas eller männens prestation var, värderades mannens prestation högst. Hudribusch & Koeszegi & Zedlache (2014) tar även de upp denna skillnad som görs mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Resultatet visar hur kvinnor blir utstötta och mobbade som ett sätt för männen att behålla den manliga hegemonin. Kronsell & Svedberg (2001) studie skiljer sig från de övriga studierna då författarna i denna studie belyser hur den svenska historien påverkar svenska medborgares syn på militären. Men även de visar att kvinnor inom

försvarsmakten dagligen blir ifrågasatta och att det tydligt visar att kvinnor får stämpel som annorlunda och avvikande.

5. Teori

I följande kapitel tar vi upp de teorier som vi har valt för vår undersökning. Teorierna grundar sig i våra frågeställningar och alla har en grund i genus och hur genus skapas, hur det uttrycks men också de hierarkier som finns i de olika genuskategorierna. Med teorierna kan vi få en djupare förståelse om hur könsroller utmanas och upprätthålls samt hur kvinnors karriärer hämmas av detta.

5.1 Det hegemoniska könet

Maskulinitet skapas och etableras både i och av samhället. Det förändras över tid samt uttrycks olika beroende på var det praktiseras. Connell (1995) lyfter begreppet hegemoni som innebär dominans i samhället. En grundtanke är att män dominerar över kvinnor i samhället. Connell (1995) hävdar vidare hur det inom gruppen män även finns en hegemonisk uppdelning i form av över-och underordning. Där män som anses vara töntiga, morsgrisar, feminina eller fegisar är exempel på dessa som hamnar längst ner i hierarkin.

5.1.1 Hur genus skapas

Connell (1995) presenterar en modell för ökad förståelse för genusstrukturen. Den första delen är *Relationer byggda på makt*, vilket innebär att den västerländska genusordningen är uppbyggd av att kvinnor i allmänhet är underordnade och männen dominerande. Den andra delen är *Produktionsförhållanden*, vilket innebär den könsuppdelade arbetsmarknaden. Som innebär att kvinnors svårighet att nå vissa positioner och får lägre lön inte är en tillfällighet utan ett resultat av den sociala konstruktionen av maskuliniteten.

Connell (1995) hävdar att ta avstånd och visa sin avsky mot det ”avvikande” i den maskulina normen (exempelvis homofobi) inte bara en attityd. Det är ett sätt att dra gränser för att kunna klargöra vad ”verklig” maskulinitet är. För att avgöra vad som anses önskvärt måste det som inte anses önskvärt först definieras. Denna kategorisering gör även att de som tillhör det maskulina och därmed normen får starkare sammanhållning och större dominans.

Författaren lyfter att maskuliniteten bygger på en heroisk bild av mannen i västvärlden. I böcker och tidningar beskrivs mannen ofta som krigare och hjälte. Dessa stereotyper har även använts som reklam för att rekrytera till armén där muskulösa, manliga soldater visas upp. Connell (1995) anser att denna stereotyp är relevant i en kulturell mening eftersom det behövs något som motiverar soldaterna. För att kunna bli hegemonisk i genus måste man använda kultur för att särskilja vad som är önskvärt och inte. För att kunna bli bäst måste man utse någon som är sämst. Genom att nedsvärta någon annan höjs en själv. Denna nedsvärtning har bidragit till att den manliga hegemonikulturen behållit sin hegemoniska ställning.

Genusstrukturerna upprätthålls av samhället. Institutioner som skolor, arbetsplatser, och media för vidare den kontroversiella normen av genus och på så sätt upprätthålls de gamla tankesätten. Strävan efter social rättvisa i maktrelationerna innebär att man måste slåss mot männens dominans i staten, arbetslivet och på företagen. Den institutionella strukturen måste förändras genom rättvisare arbetsfördelning och penningfördelning (Connell, 1995).

5.2 Att göra genus

West & Zimmerman (1987) teori om Doing gender har fått stort genomslag inom genusforskningen. Med denna teori vill de skapa en förståelse kring genus som en rutin som vi aktivt utför varje dag. För att göra detta har författarna kritiskt granskat begreppen kön och genus och de definitioner som finns av dessa. Kön är biologiskt med hormoner och anatomi medan genus är konstruerat och en status som man åstadkommer delvis med samhällets hjälp. Författarna kom då fram till att förhållandet mellan det biologiska och kulturella var mycket mer komplext än vad som tidigare var trott.

På samma sätt som Connell (1995) menar att maskulinitet är något som skapas i samhället menar West & Zimmerman (1987) att göra genus innebär att vi i samhället avgränsar egenskaper som är manliga och kvinnliga, detta sker främst genom beteenden. Att göra genus är alltså beroende av interaktion mellan människor. Människor reflekterar sitt genus i mötet med andra människor och läser på samma sätt av andras beteende.

West & Zimmerman (1987) tar upp tre olika kategorier som är viktiga för att förstå hur genus görs i dagens samhälle. Den första kategorin är *kön* där kriterierna bestäms utifrån det biologiska och vilka genitalier personen har. Den andra kategorin är *könskategorin*, som bygger på *kön*, med skillnaden att denna kategorin appliceras i verkliga livet. En individs

könskategori visar på individens kön, men de kan också vara fristående från varandra. Den tredje kategorin är *genus*. Genus bygger på beteenden som enligt samhället är normativt för den könskategori man tillhör.

5.2.2 Könroller

West & Zimmerman (1987) hävdar vidare att genus inte bestäms utifrån egenskaper, variabler eller roller utan är en produkt av samhället som skapas i mötet av människor. Genus kan därför ses som något naturligt eftersom det sker som en självklarhet, ofta omedvetet, samtidigt som vi hela tiden skapar och reproducerar det. Saker är som det är eftersom män är män och kvinnor är kvinnor, detta är numera inpräntat och producerar ett beteende som är svårt att bryta, vilket leder till sociala konsekvenser. Ett exempel på dessa sociala konsekvenser kan liknas med Connell (1995) när hon presenterar en modell för att få ökad förståelse om strukturen kring genus. En del av denna modell är relationer byggda på makt, vilket innebär att män i allmänhet är överordnade och kvinnor är underordnade. Precis som West & Zimmerman (1987) skriver att kvinnor och mäns beteende numera är inpräntat, menar Connell (1995) att det är samhället som reproducerar och för vidare de normer och stereotypa bilder som skapats av människor i samhället. Könroller har skapats, vilket innebär att du, på grund av ditt kön, förväntas vara på ett visst sätt.

Notera att göra genus inte enbart innebär att leva upp den normativa standard som finns om vad som är maskulint och vad som är feminint, utan det är att ta åt sig ett beteende. Att göra genus innebär att skillnader skapas mellan män och kvinnor. Dessa skillnader är inte naturliga, viktiga eller biologiska (West & Zimmerman 1987). Men när skillnaderna väl skapats används de för att återinföra essensen av genus. Författarna menar att människor i vår omgivning kommer att döma och behandla oss på olika sätt, beroende på vilket genus vi tillskrivits. En persons genus är inte vad en människa är, utan snarare vad personen *gör*, som görs ofta och i interaktionen med människor.

West & Zimmerman (1987) förklarar hur kvinnor och män är låsta i sitt genus och att individer förväntas att bete sig på ett specifikt sätt beroende på vilket genus hen tillhör. I följande avsnitt presenteras Kanter's teori (1993) om hur genusstrukturer uttrycks på en arbetsplats samt hur Kanter beskriver kvinnors möjligheter till karriär. På samma sätt som West & Zimmerman menar Kanter att kvinnorna är låsta i deras position som minoritet och som det icke-hegemoniska genuset.

5.3 Kvinnors möjligheter på arbetsplatsen

Kanters bok *Men and Women of the Corporation* (1993) är ett resultat av fem års etnografiska studier i ett amerikanskt företag. Företaget har 50.000 anställda varav 16% är kvinnor. I boken beskriver hon kvinnor och mäns olika positioner för att därefter kunna belysa vilka möjligheter de olika positionerna genererade. Hon kommer fram till att oberoende på vilken roll individen har i organisationen skiljer sig beteendena mellan män och kvinnor. Vidare skriver Kanter (1993) att problemet ligger i det strukturella och att så länge organisationen inte ändrar något så kommer den vara densamma. Hon lyfter också att det inte hjälper att byta ut män mot kvinnor eftersom en dominerande grupp då ersätts av en annan.

Kanter (1993) skriver bland annat om *möjlighetsstrukturen* som gör det möjligt för endast vissa att tillhöra den innersta cirkeln, och därmed ha mest makt. Möjlighetsstrukturen innebär att en persons arbetsbeteende är beroende på de möjligheter som medföljer den position man är på. Om möjligheterna att avancera är små, resulterar det i att personen ej anstränger sig, slutar bry sig, ger upp och vice versa. Möjligheterna som medföljer en specifik position blir på så sätt självuppfyllande. Vidare lyfter Kanter (1993) hennes förklaring av *token* (översatt; avvikare, symbol) som innebär att en person representerar hela sin kategori istället för att ses som en enskild individ. För en individ som är en token finns det tre villkor; synlighet, kontrast och assimilering. *Synlighet* innebär att en token får uppmärksamhet. Kanter (1993) menar att denna uppmärksamhet kan vara bra ur en karriäraspekt men problemet är att när individen är synlig representerar hen "sin" grupp/kategori snarare än individens prestationer. *Kontrast* är den samhörighet som resten av gruppen känner i närvaro av en token. De övriga i gruppen får större samhörighet eftersom de liknar varandra mer i en "avvikares" närhet än de gör i vanliga fall. Därför finns en risk att de övriga, för att behålla sin samhörighet, håller token utanför gruppen. *Assimilering* är de personliga egenskaper som inte syns utan snarare blir en stereotyp för omgivningen och generaliseras. Synligheten skapar en större press på den individ som är token och eftersom de i övriga gruppen har starkare samhörighet (kontrast) stärks den dominerade kulturens gränser vilket leder till att token isoleras och assimileringen leder till att token blir fast i en given roll (Kanter, 1993).

Som nämnt ovan skriver Kanter (1993) att individer som upplever sig ha inga eller små chanser till en karriär väljer att inte satsa på karriären. Att det ofta är kvinnor som inte anser sig själva ha stora chanser till en karriär kan förklaras med Kanters begrepp *homosocial reproduktion*. Kanter (1993) menar att män och kvinnor har olika förutsättningar om män

dominerar toppositionerna i organisationen. Den homosociala reproduktionen sker genom att män på toppositioner hellre anställer män eftersom de kan identifiera sig med och dras till dem. Män identifierar sig med andra män och väljer därför att umgås med dem. De agerar då homosocialt. Kanter (1993) menar att genom att välja bort det som anses annorlunda känns det mer säkert och uppfattas som rätt att välja någon som är lik en själv. Den homosociala reproduktionen är självuppfyllande men det gör att människor som är en minoritet har svårt att nå höga positioner.

5.4 Sammanfattning av teorierna

West & Zimmerman (1987) och Connell (1995) behandlar hur könsroller och genus skapas. Kanter (1993) skriver om hur karriärmöjligheter ser ut för kvinnor och har studerat hur det är att vara en minoritet på ett företag och att de hinder som kvinnorna står inför är strukturella och något som samhället skapat. På samma sätt skriver West & Zimmerman (1987) och Connell (1995) att det är vi människor som skapar de kategoriseringar som vi sedan använder för att identifiera men även exkludera andra individer. Med hjälp av dessa teorier kan vi få en djupare förståelse om vårt forskningsområde.

6. Metod

Under detta kapitel behandlar vi den metodansats och metod som vi har använt oss av under studiens gång och vilka för- och nackdelar de kan leda till. Här tas även upp etiska aspekter och tillvägagångssätt.

6.1 Metodansats

Ahrne och Svensson (2011) skriver om hur kvalitativa metoder är ett övergripande begrepp för studier som bygger på intervjuer, observationer, analys av text osv. I denna studie har vi valt att genomföra intervjuer. Kvalitativa metoder kan se väldigt olika ut, men en enkel beskrivning är att det gäller data i form av exempelvis händelser, bilder, yttrande. Dessa kan studeras separat, men också som ett verktyg för att studera ett fenomen såsom känslor, upplevelser, tankar osv. Kvalitativa metoder mäts inte, utan det räcker att konstatera att de finns, hur det fungerar i vissa situationer m.m. Det empiriska material som genereras av metoden ska sedan bearbetas och analyseras med hjälp av en metodansats och i vår studie valde vi att använda oss utav hermeneutiken.

6.1.1 Hermeneutik

Westlund (2009) skriver om hermeneutiken som innebär att tolka och förstå upplevelser av olika fenomen. Metodansatsen kan bäst tillämpas när det är informanternas egna upplevelse som söks. Det är just därför vi har valt hermeneutik som metodansats, då det är kvinnornas upplevelse av att arbeta inom försvarsmakten som vi är ute efter. Inom hermeneutiken finns det olika inriktningar och i denna studie har vi valt att ha fokus på misstankens hermeneutik och allmän tolkningslära. Misstankens hermeneutik kan innebära en mer kvantitativ undersökning, då vissa ord eller meningar registreras genom en strukturanalys, detta används senare i analysen för att dra slutsatser. Efter det att vi samlat in vårt empiriska material och tematiserat empirin använder vi oss av misstankens hermeneutik då vi markerar när intervjupersonerna talat om samma eller liknande ämne för att kunna se hur intervjupersonerna ställer sig till ämnet i fråga och hur uttalandena liknar eller skiljer sig åt. Den andra inriktningen är den allmänna tolkningsläran som innebär att ställa delarna i relation till helheten. Här är det förståelsen av ett uttalande som står i fokus, och inte förklaringen (Westlund, 2009). Denna inriktning valde vi att använda oss av eftersom vi vill sätta kvinnornas upplevelser i relation till varandra för att få en bättre bild av helheten.

En förutsättning för att använda oss av hermeneutiken är att vår uppfattning av verkligheten handlar om en tolkning av den (Lundin, 2008). Vi måste alltså tolka kvinnornas verklighet med vår egen förståelse för att kunna få en helhetsbild. För att förstå den sociala verkligheten hamnar det tolkande och levande subjektet i fokus. Målet med metodansatsen är att skapa nya tolkningar ur de gamla (Lundin, 2008). Hermeneutiken bygger på tanken om att delarna måste förstås för att kunna förstå helheten, men också att helheten måste förstås för att kunna förstå delarna. Detta liknas vid en cirkel; den hermeneutiska cirkeln. Genom att förstå hur delarna och helheten hör ihop kan forskaren därigenom få en djupare förståelse för ämnet som studeras (Lundin, 2008).

6.2 Förförståelse

Inom hermeneutiken är det som sagt ovan viktigt att förstå delen av det hela för att förstå helheten. En del av helheten är bland annat vår förförståelse av ämnet som vi har valt att undersöka. Genom att belysa den förförståelse som vi har, kan vi som forskare få en djupare förståelse för vår forskning (Westlund, 2009). Vår förförståelse om detta ämne kommer från vänner och bekanta som både arbetar och har arbetat inom försvarsmakten. Det är på detta sätt

vi fått en inblick i strukturen och fått vår uppfattning om hur det fungerar inom försvarsmakten.

6.3 Metod och tillvägagångssätt

En kvalitativ metod är ett passande verktyg för att just fånga intervjupersonernas upplevelser och känslor (Ahrne & Göransson, 2001). I den tidigare forskning vi tagit del av har majoriteten också använt sig av intervjuer och detta styrker vårt val av metod för att undersöka fenomenet. För att studien skulle vara möjligt att genomföra var vi tvungna att avgränsa oss och vi valde därför att inrikta oss på kvinnor som har arbetat och som arbetar inom försvarsmakten.

6.4 Kontakt

Vi fick tag i en kontaktperson som sa sig kunna förse oss med informanter till våra intervjuer. Dock uppstod en del problematik i form av bristande kommunikation och på grund av tidsbrist rann samarbetet ut i sanden. När detta samarbete rann ur sanden bad vi bland annat vår handledare om hjälp. Via vår handledare blev vi därefter introducerade för genuslistan som är det Nationella sekretariatet för genusforskning, där vi fann en e-postlista som verkar för att sprida information (Genus, 2015). Som svar på vår förfrågan fick vi allt från tips på läsning, tips på forskare att höra av oss till men också kvinnor som varit verksamma inom försvarsmakten. Dessa kvinnor kunde tänka sig att ställa upp och sprida ordet vidare till deras föredetta arbetskollegor som både jobbar och har jobbat inom försvarsmakten och vårt urval blev därför ett snöbollsurval.

6.5 Urval

Tillvägagångssättet att hitta informanter bidrog till att vårt urval blev ett så kallat snöbollsurval. Ett snöbollsurval innebär att urvalet bestäms genom att en person hänvisar till en annan person. Genom detta kan ett urval som innan bestod av ett fåtal individer, bli större. Denscombe (2009) skriver att ett snöbollsurval är en effektiv teknik att bygga upp ett stort urvalsunderlag, speciellt i småskaliga forskningsstudier. Både genom att urvalet kan växa men också för att forskaren kommer nära informanterna genom att informanterna har tipsat om nästa informant. Detta kan öka forskarens trovärdighet istället för att forskaren kan anses som opersonlig. Forskaren får en relation till alla informanter. Ett snöbollsurval blir därför också ett subjektivt urval, då forskaren har vissa urvalskriterier som är relaterade till forskningen (Denscombe, 2009)

Ett subjektivt urval innebär att urvalet väljs ut av forskaren. Forskaren väljer ut vissa informanter baserat på hur mycket kännedom de har om forskningsområdet. Fördelen med ett subjektivt urval är att forskaren kan fokusera på att inrikta sig mot människor som kan vara avgörande för studien (Denscombe, 2009). De kvinnor som blev våra informanter var åtta kvinnor där sex stycken är anställda och två stycken har varit anställda inom försvarsmakten. Eftersom vårt urval är subjektivt ledde detta till att vi endast intervjuat kvinnor som känner att det är en fråga som behövs belysas. Kvinnor som inte upplever att det finns hinder att vara en minoritet på en arbetsplats uteblir. Genom våra intervjuer har vi förstått att det är många kvinnor som gärna inte vill prata om att de är kvinnor, utan att de är militärer. Därför kan vårt resultat bli påverkat av detta.

6.6 Tillvägagångssätt

När vi tog kontakt med intervjupersonerna var vi noga med att informera så mycket som möjligt om intervjuerna; ungefär hur lång tid den skulle ta, var intervjun skulle hållas och vårt överhängande syfte med studien; alltså att vi ville undersöka kvinnornas upplevelse av att arbeta inom ett mansdominerat yrke. Vårt mål var att få informanterna att känna sig så bekväma som möjligt. Denscombe (2009) skriver om vikten av att välja plats för intervjun; den ska vara ostörd och relativt tyst. Vi valde att genomföra intervjuerna på ett café. Vi insåg att detta kunde bidra till problem, då det bland annat fanns en överhängande risk att andra människor kunde störa, dock upplevde vi inte det som ett hinder under intervjuerna. Vi valde ett café som låg ganska avskilt och där det inte är så många människor som kommer och går. Att genomföra intervjuerna på ett café gav oss en neutral plats där både vi och informanten kunde känna sig bekväma och avslappnade. Intervjuerna kändes mer som att fika med en vän än en intervju. Den enda problematiken blev senare i transkriberingen då ljudinspelning ibland var brusig. Ingen information gick förlorad, men vi fick spela om inspelningen många gånger vilket var tidskrävande. Efter det tematiserade vi materialet i olika färgkoder där intervjupersonerna talade om samma eller liknande saker. Därefter skapade vi teman av de intervjuades uttalanden och började skriva på resultatet.

6.6.1 Intervjuguide

Krag Jacobsen (1993) skriver att genom en intervjuguide kan den som intervjuar checka av efterhand som intervjun pågår för att säkerställa att likande frågor ställs till alla informanter. Denna intervjumetod ger också informanterna möjlighet att förklara deras upplevelser djupare. När vi sammansatte vår intervjuguide utgick vi från den tidigare forskning vi tagit del av men även vårt syfte och våra frågeställningar. I vår studie har vi valt att göra semi-

strukturerade intervjuer (Denscombe, 2009). I en semi-strukturerad intervju har intervjuaren en färdig lista med teman som ska besvaras. Under intervjun behöver inte temana komma i kronologisk ordning utan det viktiga är att den som intervjuas ska kunna svara utförligt. Genom att ha en semi-strukturerad intervju kan vi som forskare behålla den dynamik och dialektik som krävs för att hålla igång ett samtal. De nackdelar som finns med semi-strukturerade intervjuer är att intervjuaren lätt kan fastna i intervjuguiden vilket kan bidra till att samtalet inte går framåt. Man ska också vara försiktig med att skriva för många teman i sin intervjuguide, då detta kan leda till att de teman man skrivit istället blir till frågor som ställs (Denscombe, 2009)

6.6.2 Telefonintervjuer

Då de kvinnor som ställde upp på intervjuerna inte alla bor i närheten av vår hemstad, har vi utöver personliga intervjuer även valt att använda oss utav telefonintervjuer. I vår studie genomförde vi tre telefonintervjuer och resterande fem genomfördes via möte.

Telefonintervjuer är en bra metod då det är billigt, snabbt och vi som forskare behöver inte åka land och rike runt för att intervjuas. Vi får även ett mer representativt resultat genom större geografisk spridning. En nackdel med telefonintervjuer är att vi missar kroppsspråket och därmed en del av helheten, istället ställer vi mer följdfrågor om det var en reaktion vi var osäkra på.

6.6.3 Två olika metoder

Då vi genomför två olika intervjumetoder ställs vi inför problematiken att svaren kan variera beroende på vilken metod vi använt oss utav. Som sagt ovan missar vi kroppsspråket vid telefonintervjuer. Vid en intervju öga mot öga kan problematiken vara att de inte känner sig bekväma med oss, eller bekväma på den plats vi valt att utföra intervjun på. Denscombe (2009) skriver att genom telefonintervjuer minskar risken att informanterna känner sig obekväma på grund av vår forskningsidentitet. Författaren skriver även om intervjuareffekten som innebär att människors svar bli olika beroende på vem som ställer frågorna, alltså att vår personliga identitet påverkar svaren. Somliga av kvinnorna har valt att utföra intervjun under tjänstetid och risken där är om de känner sig stressade för att snabbt ta sig tillbaka till arbetsplatsen. Om svaren blev olika beroende på intervjumetod kan vi inte svara på, men vi var medvetna om det och anpassade oss beroende på intervjumetod exempelvis genom att ställa följdfrågor till de som intervjuades via telefon. Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades för att inte viktig information skulle gå förlorad.

6.6.4 Validitet

Nackdelar med intervjuer är att det är tidskrävande, då vi efter själva intervjun transkriberade den för att få fram ett resultat och till sedan analyserade det. Ännu en nackdel som bör diskuteras är validiteten. Vi har valt att inte låta intervjupersonerna läsa genom transkriberingarna av intervjuerna, istället har vi valt att ge dem chansen att läsa genom resultatet som ett sätt för oss att säkerställa validiteten. Eftersom våra intervjuer fokuserar på informanternas egna upplevelser går det inte att säkerställa validiteten. En kontroll som kan göras för att stärka validiteten är att låta informanten läsa igenom det transkriberade arbetet för att sedan kunna bekräfta vad som sagts. På så vis har informanten möjlighet att förklara vad som avsågs om något sades i stundens hetta (Denscombe, 2009). Ett annat sätt för att stärka vår validitet är att ställa vårt material mot tidigare forskning för att se om resultaten liknar eller för att nå en bredare aspekt av fenomenet.

När vi genomförde telefonintervjuerna kände vi inte att vi tappade information, detta bland annat för att vi ställde fler följdfrågor men också för att intervjupersonerna pratade fritt och upplevdes inte som obekväma under intervjun. Intervjuerna som vi genomförde öga mot öga kändes i början lite stela, men vi hade förberett med uppvärmningsfrågor som inte låg till vikt i vår undersökning, men som kunde få intervjupersonerna lite mer bekväma med att prata med oss. Att kvinnorna vi intervjuade kunde tala öppet och fritt med oss stärker validiteten ytterligare. Då vår forskarroll inte påverkade dem negativt och att de kände sig bekväma vittnar om att vi fått deras upplevelser berättat.

7. Etiska aspekter

Denscombe (2009) skriver om hur forskare ska vara etiska och ta hänsyn till deltagarnas rättigheter, värdighet, vara ärliga med forskningen samt respektera deltagarnas integritet. Som forskare måste vi även se till att informanterna inte lider någon skada genom att medverka i studien. Att vara öppen och ärlig med sin forskning är viktigt så att inte deltagarna går med på falska premisser och sedan känner sig lurade. För att forskning ska vara etiskt korrekt krävs även ett informerat samtycke. Genom att berätta om studien och dess syftet kan informanten själv avgöra om hen är villig att delta eller inte. Något som också måste beaktas är deltagarnas anonymitet så att de inte kan identifieras. I vår uppsats benämner vi därför våra intervjupersoner vid fiktiva namn. Eftersom det inte arbetar många kvinnor inom varje regemente tar vi inte heller upp några detaljer som kan vittna om vart kvinnorna arbetar/har

arbetet såsom; namn, befattning inom yrket, städer eller annat som kan avslöja vart kvinnorna är/har varit stationerade.

För att både vi och informanterna ska säkerställa oss om att de är helt anonyma i uppsatsen får de möjlighet ta del av de uttalanden som gjordes under intervjun och som senare kom att vara med i uppsatsen. Detta för att förhindra falska förespeglingar av informanternas uttalanden. I början av intervjun berättade vi för informanten att vi kommer spela in samtalet, att de är helt och hållet anonyma och möjligheten att läsa deras uttalanden finns. Alla kvinnor utom en ville ta del av deras uttalanden, både för att de ville kontrollera att deras uttalanden inte satts i fel sammanhang och för att de tyckte att det skulle bli intressant läsning (Denscombe, 2009).

8. Resultat

Under denna del kommer vi börja med att introducera de kvinnor som vi har intervjuat. Sedan kommer vi att presentera det resultat som vi har fått genom intervjuerna. De teman vi valt att dela upp resultatet i är; värnplikten, ledarskap, karriär, att vara en minoritet på sin arbetsplats och försvarsmakten och framtiden.

8.1 Intervjupersoner - en introduktion

Genom dessa introduktioner är vår förhoppning att du som läsare får en bild av de kvinnor som vi har intervjuat. I varje intervjupersons introduktion tar vi upp sådant som vi anser ligger till vikt men som vi inte kommer att använda oss av i analysen.

Elenor

Elenor är 27 år och har arbetat inom försvarsmakten i sex år men är sedan tre år tillbaka tjänstledig för studier. Hon kan tänka sig att gå tillbaka, men då som reservofficer. Hon blev intresserad av att arbeta inom försvarsmakten efter det att hon "råkat göra lumpen". Elenor tycker att det bästa med att arbeta med försvarsmakten är det varierande arbetet, stoltheten och känslan av att hon är på rätt plats och gör någonting bra.

Lydia

Lydia är 36 år gammal och har jobbat inom försvarsmakten i 15 år. Hon valde ett yrke inom försvarsmakten då hon lockades av variationen i arbetsuppgifterna. Idag arbetar hon på samma förband som hon gjorde sin värnplikt på. Hon berättar att detta är för att hon vill bidra till det utbildningsklimatet och få påverka kadetterna från början.

Nea

Nea är 35 år gammal och har jobbat inom försvarsmakten i 15 år. Anledningen till att hon sökte arbete inom försvarsmakten var att hon hade en släkting som arbetat inom försvarsmakten. Nea hade hört historier om hur det var att arbeta inom försvarsmakten från sin släkting och tyckte att det lät väldigt spännande. Nea säger att hon har varit inställd på ett arbete inom försvarsmakten sedan hon var 15 år gammal. Hon säger också att hon såg det som en utmaning och att hon var kvinna inte skulle hindra henne.

Marion

Marion är 36 år och har arbetat inom försvarsmakten i 14 år. Hon blev introducerad för försvarsmakten via skolan, redan på högstadiet. Hon gillar att hon får arbeta med människor, att få tänka fritt, utvecklas framåt och ledarskapet. Något hon också gillar är att tiderna är flexibla, att hon får träna på arbetstid, att hon får vara ute i naturen och att det är ett varierande jobb.

Ranja

Ranja är 22 år och har arbetat inom försvarsmakten i tre år. Militären har alltid varit en del av hennes liv då hon har en familjemedlem som arbetar inom militären och hon har alltid lockats utav det. Hon gillar att det är ett utmanande arbete, att ingen dag är den andra lik och att det är stark gemenskap. Hon tycker att arbetet ger henne mycket och hon känner att hon hela tiden utvecklas.

Line

Line är 25 år gammal och är idag inte anställd av försvarsmakten utan slutade för ett par år sedan. Line var anställd i 1.5 år innan hon valde att avsluta sin anställning. Anledningen till att hon lockades att göra värnplikten var att hon ville göra något som var helt annorlunda från det hon gjorde tidigare. Hon var väldigt fysiskt aktiv och ville ha en utmaning. Line har aldrig varit intresserad av militären innan, men såg det som en spännande möjlighet. När hon väl hade gjort värnplikten bestämde hon sig för att vara kvar då hon trivdes och tyckte om att det var en personlig utmaning.

Simona

Simona är 52 år gammal och har arbetat inom försvarsmakten i 32 år. Hon började arbeta inom försvarsmakten då det omväxlande arbetet och att ha möjligheten och skyldigheten att träna under arbetstid lockade henne samt att det var ett sätt för hennes att testa sina gränser. Bilden av att det är ett omväxlande arbete tycker hon stämmer överens med det jobb hon utför idag och anledningen till att hon stannar kvar är både omväxlingen, men också den laganda som finns inom försvarsmakten.

Leonora

Leonora är 42 år och har arbetat inom försvarsmakten i fem år. Hon gjorde lumpen när hon var 25 år, men slutade kort därefter på grund av omorganisationer i försvarsmakten. Sedan arbetade hon med annat, men hela tiden med en längtan tillbaka till försvarsmakten. Det är hela konceptet med försvarsmakten som lockar henne; hon får bra utbildningar, har fått åka på utlandstjänst och har fått mycket lärdom ifrån detta, hon har fått många nya vänner i hela Sverige samt att hon får träna på arbetstid. Hon har släktingar som innan gjort värnplikten, men hon är den enda som har arbetat inom försvarsmakten efter värnplikten.

8.2 Från värnpliktig till anställd

Många av kvinnorna valde att arbeta inom försvarsmakten för att de ville ha en utmaning samt lockades av det fysiska arbetet och naturlivet. Många uppskattar också att arbetet innebär varierande arbetsuppgifter och mycket frihet under ansvar. Majoriteten av kvinnorna upplevde att skillnaden mellan män och kvinnor var mindre under sin tid som värnpliktig än som anställd. Elenor upplevde detta som en befrielse och att hon inte värderades utefter hennes genus utan efter hennes prestation och kompetens. Under värnplikten hade kvinnor och män likadana kläder, vilket kvinnorna upplevde som ett tecken att ingen skillnad gjordes mellan män och kvinnor. Män och kvinnor har även samma fysiska mål under värnplikten. Trots detta var det en kvinna som insåg att trots samma mål och uniform skulle hon aldrig kunna vara som alla andra, så länge hon var en minoritet., Kvinnan sa dock att hon med tiden blev mer och mer trygg och att hon under sin tid inom försvarsmakten lärt sig att hantera situationer då hon inte blivit väl bemött.

./.../ man vill bara flyta med och vara precis som alla andra, men så länge du är en minoritet, så kommer du alltid att sticka ut. ./.../ överlag så tycker jag att jag blir jättebra bemött och jag blir tryggare med åren också, vilket gör att jag kanske kan hantera situationer där man inte känner sig så väl bemött, på ett bättre sätt.

(Lydia)

Tiden som värnpliktig har för många varit en bra period i deras liv med många positiva utmaningar. Värnplikten har varit ett ställe där kvinnorna har utvecklats och lärt sig mycket om sig själv. Trots att kvinnorna haft samma mål och likadana kläder som männen berättar några av kvinnorna att de under tiden behandlades olikt jämfört med männen. Leonora berättade att hon under värnplikten ofta fickförfrågad om hon ville göra en lättare övning som befälen kallade "tjejarmhävningar". Hon uttryckte då att hon ville bli behandlad som alla andra. Ranja upplevde även att befälen varit försiktiga kring kvinnorna och velat ge dem annorlunda behandling. När hon väl uppmärksammade detta för hennes befäl överkompenserade han istället.

./.../ det märktes att han var lite nervös för att skrika på tjejerna. Han skrek mer på killarna. Då tog jag honom vid sidan av och så sa jag att "vi skulle uppskatta om du peppade oss lite mer eller skrek på oss lite mer". Då överkompenserade han och skrek mest på tjejerna och nästan ingenting på killarna.

(Ranja)

En kvinna fick berättat för sig efter det att hon genomfört sin värnplikt att hennes befäl inte trodde att hon eller hennes kvinnliga kollegor skulle klara hela värnplikten.

Det var ju ingen av befälen som trodde att tjejerna skulle klara det /.../ .. det sa dom ju inte rakt ut.

Men det sa dom när vi muckade¹

(Line)

8.2.1 NOAK

Under sin tid som värnpliktig blir kvinnorna introducerade till NOAK. Både män och kvinnor är välkomna till NOAK-möte, men informanterna menar att det bara är kvinnorna som blir introducerade till NOAK under värnplikten. Innan vi genomförde intervjuerna visste vi inte att denna plattform existerade, men vi blev uppmärksammade om den när vi intervjuade Ranja. Ranja nämnde under sin intervju att det var en av de gånger hon känt sig utpekad och isärtagen från hennes manliga kollegor. Här märks en skillnad på de kvinnor som arbetet inom försvarsmakten en kortare tid och de som arbetet inom försvarsmakten länge. De yngre och de som inte har arbetat inom försvarsmakten särskilt länge tyckte att det störde i deras utbildning och att mötet stod i vägen för att bli sedd som en like. Medan de kvinnor som har arbetat länge inom försvarsmakten anser att det är en utmärkt plattform. Elenor upplevde att det var jobbigt att bli kallad till NOAK-mötet då hon blev tvungen att lämna resten av gruppen. Hon uttryckte att hon under denna tid var i en likriktningsfas och ville vara så lik både hennes befäl och kollegor som möjligt. En annan kvinna ansåg att mötet blev en särbehandling eftersom endast hon som kvinna blev kallad men att hon trots det inte tyckte att mötet var något negativt.

/.../ vi blev isärtagna och fick gå från ett stridsmoment .. för att gå på det här (mötet) /.../ de valde ut tjejerna liksom./.../ Inte för att det var något negativt egentligen, men /.../ det blev ju en vi och dom känsla.

(Ranja)

8.3 Karriär

Under intervjuerna pratade vi mycket om hur kvinnorna såg på deras karriärmöjligheter. Kvinnorna talade om försvarsmaktens komplicerade system av att kunna befordras då varje inriktning ger möjligheter men också hinder till olika karriärvägar. Beroende på vilken väg man väljer i ett tidigt stadie kan detta bidra till att vissa karriärdörrar stängs. En av kvinnorna

¹ militärt slanguttryck för "utryckning", "hemförlovning".(Nationalencyklopedin 2016b)

valde att avsluta sin anställning delvis på grund av detta och några andra av kvinnorna insåg efter några år att de hade kommit till en återvändsgränd. Kvinnorna upplevde också att de hade stora möjligheter till att befordras, men att det fanns hinder. Hinder såsom att vara tvungna att flytta på grund av att en specifik utbildning låg på en annan ort.

Jag har ganska stora karriärmöjligheter om jag skulle kunna tänka mig att lämna man och barn för något år för att plugga
(Lydia)

En annan kvinna såg att män tenderade att bli uppmuntrade till att klättra i sin karriär när de gjorde bra ifrån sig i deras arbete, medan hon istället blev uppmuntrad att stanna kvar på samma rang när hon skötte sitt arbete väl.

./../ "ja, men Nea du är jätteduktig plutonchef du är superduktig på den här nivån." Då måste jag stanna där. "Men, Nisse, han är så himla bra som plutonchef! Han har ju stor potential att få läsa vidare och bli kompanichef".
(Nea)

Hon nämnde också att om hon skulle vilja satsa på sin karriär mer än vad hon gör i dagsläget skulle det vara en stor konkurrens. Hon upplevde också att det faktum att hon var kvinna och därför inte lever upp till normen av hur en major ska se ut är till nackdel för henne.

Samtidigt ./../ det hade varit sådan otrolig konkurrens ./../ och man hade behövt ha så vassa armbågar och ligga på topp i, och jag ser ju inte ut som en major ska se ut.
(Nea)

Att konkurrensen kring positionerna var höga var det många av kvinnorna som tyckte. Marion berättade att med försvarsmaktens organisatoriska förändringar hade utbildningssystemet förändrats och det är nu svårare att bli befordrad samt att det fanns färre platser på utbildningarna. Hon upplevde även att då värnplikten inte längre är obligatorisk resulterade detta i att färre väljer ett arbete inom försvarsmakten. Vilket i sin tur leder till färre arbetstillfällen och högre konkurrens. Ett annat hinder som en av kvinnorna upplevde var att manliga chefer tenderar att uppskatta manliga egenskaper. Hon nämner hur de manliga cheferna ofta umgås mer med hennes manliga kollegor under sportutövningar efter arbetstid eller i omklädningsrum. Detta tror hon kan gynna hennes manliga kollegor då de får en mer personlig kontakt med cheferna. Hon poängterar också att hon inte tror att detta är ett medvetet val av hennes manliga chefer.

.../ de manliga cheferna har en tendens att uppskatta manliga egenskaper och manliga medarbetare och kanske omedvetet pusha dom uppåt i systemet. Snarare än att dom pushar kvinnliga medarbetare. /.../
(Simona)

Kvinnorna upplever inte att deras karriärmöjligheter är begränsade jämfört med deras manliga kollegor då de har rätt till samma utbildningar och samma karriärmöjligheter. Kvinnorna upplever snarare att problemet är strukturellt då exempelvis utbildningar endast finns på få orter samt att kvinnorna har fler hinder än vad männen har. Trots en längtan att klättra i karriären är kvinnorna som fortfarande arbetar inom försvarsmakten nöjda med deras arbete.

8.4 Att vara en minoritet på sin arbetsplats

Kvinnorna som vi har intervjuat upplever att skillnad mellan kvinnor och män inte görs under värnplikten. Däremot upplever kvinnorna att skillnad görs när de senare anställs på försvarsmakten. Här ser vi en skillnad mellan de kvinnor som är äldre och har arbetat längre inom försvarsmakten jämfört med de yngre som inte har arbetat där lika länge. Marion kände exempelvis att hon inte blev lika inkluderad i sitt arbete som sina manliga arbetskollegor. Hon uppmärksammade dock bara detta när det gällde manliga kollegor som hon inte kände så väl. De manliga kollegor som hon arbetat med innan kände hon sig inte utesluten av då hon fått chans att visa sin kompetens för dem. En annan kvinna upplevde att hennes förmåga att sköta hennes arbete blev ifrågasatt och att hennes manliga kollegor ofta blev förvånade över att hon klarar de uppgifter som ingår i hennes arbete. På samma sätt som Marion tyckte hon dock att detta bara stämde in på nya arbetskollegor och hon upplevde att hon var tvungen att bevisa sig varje gång hon träffade någon ny kollega

”nämen oj! Kunde du det? “Nästan som att folk blir förvånade över att jag är duktig på mitt jobb. Speciellt när det kom till uppgifter som anses lite fysiska och lite mer manliga, /.../ Då är det vissa som man nästan måste bevisa att man kan, sen när jag har bevisat då vet dom /.../ Sen när man får nya chefer eller nya medarbetare då får jag bevisa det en gång till. Bara för att det står i mitt betyg att jag från förra året presterade bra måste man nästan bevisa det för varje ny chef eller arbetslag man kommer i, upplever jag.
(Nea)

På grund av att kvinnorna efter ett tag blivit en del av arbetslaget och bevisat för kollegorna att de klarar av sitt arbete kände de att de inte i dagsläget behövde bevisa sig längre. Men varje gång de träffade en ny kollega eller höll i en utbildning på ett annat ställe var de tvungna att behöva bevisa sig igen. Lydia nämnde att hon la mycket vikt vid att ge ett bra första intryck

när hon kom till ett nytt ställe och skulle undervisa. Hon upplevde att ett stort problem var att synen på hur en kvinnlig militär skulle se ut och bete sig varierade mellan olika regemente och att fördomarna satt i väggarna. Under intervjun tog hon upp ett exempel då hon skulle undervisa på ett annat regemente och hon hade haft örhängen och mascara på sig. Detta hade lett till ett mindre bra bemötande från både manliga och kvinnliga kollegor eftersom det inte stämde överens med kulturen som fanns på regementet. Hon kunde känna ett orosmoment över hur hennes elever skulle ta emot henne om hon inte levde upp till det andra regementets syn på kvinnor. En annan kvinna insåg skillnaden mellan män och kvinnor inom försvarsmakten och uttryckte att hennes manliga kollegor hade det lättare än vad hon hade. Hon upplevde att män inte behövde anstränga sig särskilt mycket men menade på att man som kvinna måste våga sätta ner foten. Hon upplevde att för att få det hon ville så var hon tvungen att tjata och vara bestämd.

Som tjej måste du kräva. Som tjej måste man sätta ner foten och bli en tjakärring. Medan vissa killar.. de bara glider in på en räkmacka.
(Leonora)

En annan aspekt av att vara minoritet på sin arbetsplats upplevde kvinnorna var när de tog en ledarroll under deras arbete. I dagsläget arbetar många av kvinnorna med att leda olika grupper, som är en vanlig arbetsuppgift inom försvarsmakten. Då kvinnorna gick in i sin arbetsroll reagerade många manliga kollegor genom att tro att kvinnorna var på dåligt humör.

Blir man arg så /.../ kommer frågan: "är det den där veckan på månaden eller?"
(Ranja)

Kvinnorna upplevde att de förväntades agera på ett visst sätt på grund av att de är kvinnor och många förväntade sig att kvinnorna skulle ha ett mjukare ledarskap. En kvinna nämnde att hon ofta möts av att kollegor blir sura om hon tar ett beslut, trots att hon har den befogenheten.

Och när man säger "nä, nu gör vi så här, vi kommer att göra så och så", då uppfattas man som arg /.../ Bara för att man i fikarummet kan vara glad och sprallig, och sen är bestämd och säger "nej, jag tar beslut att vi gör på detta sättet" Då blir dom nästan, "jaha ojdå" nästan så att folk blir lite sura för att man tar ett beslut, fast man har det mandatet som chef. Ibland kan det förväntas att man har ett litet mjukare ledarskap.
(Nea)

Kvinnorna upplevde att deras ledarskap ifrågasattes och hanteras olika jämfört med om en man hade tagit ledarskapsrollen. Citaten ovan visar hur kvinnorna ställs inför olika hinder under en vanlig dag. De uttrycker hur de känner stor press att både bevisa sig och att de känner en press över att gå emot de fördomar som finns. För att kunna göra detta uttrycks det att kvinnorna måste ta plats och våga säga emot.

8.4.1 Prestation

Kvinnorna har under intervjuerna nämnt att de inte känner att de blir behandlade annorlunda jämfört med deras manliga kollegor. Trots detta visar resultatet att många av kvinnorna känner stor press på arbetet då de känner att de måste bevisa sig och sina kunskaper. Pressen kommer också från att många misstror deras erfarenheter och deras förmåga att vara en ledare på grund av att de inte lever upp till den stereotypa bilden av en militär. Nea uttryckte att hon upplevde mycket av denna press i sitt arbete. Hon menade också att den tid och kraft hon la ner på att behöva bevisa sig värdig sin position hade hon hellre velat lägga ner på att utvecklas inom sitt arbete. På grund av att försvarsmakten idag är ett mansdominerat yrke känner kvinnorna att de måste leverera mer än männen på arbetet. Trots att männen och kvinnorna har samma mål att nå upp till upplever bland annat Simona att hon måste nå högre än målen för att kunna bevisa att de hör hemma på försvarsmakten. Många kvinnor nämnde också under intervjuerna att de upplever att denna press är något som de själva lägger på sig.

./.../jag kommer nog aldrig känna mig riktigt, riktigt bäst på det jag gör. På grund av att det alltid finns de tunga männen runt omkring som man hela tiden måste bevisa och göra dubbelt så bra för. Men det kan vara något man bygger upp själv ./.../ Ja, jag känner nog press att jag måste – men det är nog överlag mig som person att nu jävlar ska jag prestera.
(Lydia)

Ranja upplevde att kraven ökade då hon som kvinna representerade alla kvinnor. Om hon presterade dåligt upplevde hon att alla kvinnor ansågs ha presterat dåligt. Denna press påverkades också av det faktum att kvinnorna kände att de som kvinnor fick kämpa hårdare och bevisa att de hörde hemma på försvarsmakten och för att normen av att en militär ska vara man fortfarande lever kvar.

*.../ Normen är så himla stark. Det ska vara en man liksom. Det gör väl någonstans att man
.../ känner att man måste sticka ut och sådär. Vara ännu bättre för att vara tillräckligt bra på något
sätt.*

(Line)

8.4.2 Utrustning

Ett resultat av att vara en minoritet på sin arbetsplats visade sig vara att utrustning inte var utformad efter kvinnorna. Kvinnorna beskrev hur utrustningen inte passade, hur den satt fel och hur detta resulterade i att utrustningen var obekväm eller till och med gav skavsår. Line berättade att det inte fanns några trosor till kvinnorna så de fick använda kalsonger istället, detta såg hon som ett dolt budskap om att kvinnorna inte hörde hemma på försvarsmakten. Hon upplevde också att det betonade att den föreställning om att militärer skulle vara män levde kvar. Många av kvinnorna upplevde detta som ett problem, men inte alla. En av kvinnorna hade uppmärksammat att utrustningen inte passade, men upplevde det inte som ett problem. Hon uttryckte sin förundran över hur kvinnor funnits i försvarsmakten så länge men att det fortfarande inte finns utrustning som är anpassad för dem. Hon beskriver det som ett strukturellt problem men att hon väljer att inte vara irriterad över det.

*Kvinnor har funnits i försvarsmakten sedan 1980 .../ och fortfarande finns det inte ett
underställssystem som är anpassat för kvinnor, hur kvinnor faktiskt ser ut, jag har då aldrig haft ett
plagg, som sägs ska vara utformat efter en kvinna, som har passat mig. Det kom ju underkläder
2012 tror jag det var, och det kan ju ha varit de obekvämate par trosorna i världshistorien. .../ Det
är ju ett strukturellt problem, det är det ju absolut. Men jag som individ kan ju välja att gå runt att
vara arg över sådana saker, eller att inte vara det.*

(Elenor)

En av de kvinnor som i intervjuade upplevde stora problem med sin utrustning och berättade att hon fick sår av både BH och trosor. Hon uttryckte att försvarsmakten la mer energi på att få kläder praktiskt så att de gick snabbt att ta av i fält, snarare än att ta fram utrustning som passade.

*Sport-bh som jag har på mig idag, den är jätteskön. .../ Och så kom dom på att vi skulle få
ytterligare en bh. Det ska ju gå snabbt i fält, och då fick vi en som man ska ta på sig genom att ska
du dra upp en dragkedja. Den dragkedjan är grov kan jag säga. Har man då legat på en skjutbana
under en dag så har du tryckskada mellan bröstet*

(Leonora)

8.5 Försvarsmakten och framtiden

När vi frågade kvinnorna hur de skulle beskriva den perfekta försvarsmakten var majoriteten överens av att försvarsmakten behöver fler kvinnor och en större mångfald. De är överens om att en utökning inom mångfalden skulle ge försvarsmakten det där lilla extra som den nu saknar.

Jag tror att det behöver vara ett skärnsnitt av befolkningen. Jag tror att alla människor har någonting att bidra med. Problemet med en homogen grupp, är att man tänker lika från början och fortsätter därför att tänka lika. Men är man olika i grunden, så blir resultatet bättre.

(Elenor)

Marion nämnde att hon inte trodde att en helt jämställd arbetsplats skulle vara lösningen men ansåg att försvarsmakten borde ha en bättre könsuppdelning än idag. Hon tyckte också att alla ska göra värnplikten (eller åtminstone mönstra) för att öka mångfalden men förstod att detta inte går på grund av ekonomiska skäl. En annan kvinna ser ljus på framtiden och de förändringar som hela tiden görs inom försvarsmakten. Hon upplever att med fler förändringar så kan det välkomna fler människor att vilja arbeta inom försvarsmakten.

Det blir förändringar, hela tiden, att man anpassar, ja men duschrum som inte har några skilda väggar typ. /.../ och bara en sån sak att bygga väggar, det låter som så tontiga saker men det säger ju ändå att man försöker att öppna upp och vill bredda.

(Line)

Kvinnorna menar att med en mer jämställd försvarsmakt kan fler problem som inte ligger på en strukturell nivå lösas. Simona menar att med en mer utjämnad könsfördelning kan andra friktioner lösas. Hon menar att med en större mångfald kan jargonger och liknande förändras mot det bättre.

9. Analys

I detta kapitel kommer vi att lägga grund till att besvara våra frågeställningar och analysera det material som inkommit från intervjuerna vi genomfört. Analysen sker med grund i West & Zimmermans, Connells samt Kanters teorier. Analyskapitlet kommer att vara uppdelat i rubrikerna; den dominerande hegemonin utmanas, NOAK, könsroller, press, karriär och utrustning

9.1 Den dominerande hegemonin utmanas

Försvarsmakten har varit och förknippas än idag som ett arbete för män. Genom att kvinnorna träder in i organisationen utmanar kvinnornas blotta närvaro den rådande manliga hegemonin. För att männen ska kunna behålla sin dominans i arbetet gör de motstånd. Detta visar de manliga anställda genom att ifrågasätta och dra gränser när kvinnorna både träder in i arbetet men också när de går utanför den norm som de är tillsatta. Kampen för att behålla den hegemoniska ordningen leder till att kvinnor och män blir olika behandlade inom försvarsmakten (Connell 1995). På grund av att försvarsmakten anses som en manligt yrke anses kvinnor som det avvikande och det som inte tillhör normen. Ett uttryck där den manliga hegemonin att drar gränser är när männen uttrycker sin förundran när kvinnorna gör sitt arbete väl (Connell 1995). Att vara en militär anses inte vara ett arbete passande för kvinnor och de egenskaper kvinnor tillskrivs av samhället. När då en kvinna träder in och tar en manlig yrkesroll utmanar det den manliga hegemonin. Genom att avgränsa och visa sin förvåning när kvinnan gör sitt arbete väl kan den manliga makten behållas. När männen på försvarsmakten konstaterar genom förvåning att kvinnans beteende inte normerat, visas samtidigt att män i en ledande position är normerat (Connell, 1995). Med hjälp av det inflytande som den dominerande hegemonin har i samhället kan denne avgöra vad som anses rätt och fel. En kvinna berättade att hennes befäl i efterhand hade sagt att han inte trott att kvinnorna skulle klara av att genomföra hela utbildningen. Genom att befälet konstaterar att han inte trodde att kvinnan skulle klara arbetet, dras en gräns mot det avvikande som förklarar att kvinnans närvaro inte anses tillhöra normen (Connell 1995). Kvinnorna är avvikande på arbetsplatsen och männen upprätthåller sin dominerande ställning genom att kritisera och ifrågasätta kvinnornas lämplighet att klara arbetet. Männen skapar en nedsvärtning av kvinnor för att hindra kvinnorna från att bli en konkurrent om den hegemoniska dominansen, exempelvis genom att fråga om de vill göra en lättare övning (Connell, 1995). När en kvinna blir förfrågad att göra en lättare övning genom att stå på knäna när hon ska göra armhävningar nedsvärtnar de manliga befälen henne. En lättare övning innebär att hon inte klarar av de gemensamma mål som fanns för de värnpliktiga, och om hon inte klarar de gemensamma målen styrker detta ytterligare att hon inte hör hemma på försvarsmakten. Genom att dessutom ställa frågan framför hennes plutonkamrater visar befälen resten av gruppen att kvinnan är avvikande.

9.2 NOAK

Kvinnorna är en minoritet och kan lätt vara utsatta på sin arbetsplats, därför har försvarsmakten skapat det kvinnliga nätverket NOAK. Tanken med nätverket är att det ska vara ett forum där kvinnor (och män) kan träffas, nätverka och utbyta erfarenheter. Under våra intervjuer insåg vi dock att NOAK är ännu ett sätt för kvinnor att bli särbehandlade och utpekade. Grundtanken med NOAK som ett sätt att göra sin röst hörd, hamnar istället i bakgrunden.

Majoriteten av kvinnorna tycker att NOAK är en bra mötesplats medan några anser att det är en särbehandling. Kvinnorna inom försvarsmakten är som tidigare nämnt en minoritet och token, alltså kvinnor som representerar hela sin kategori, snarare än att representera sig själv och sina egna prestationer (Kanter, 1993). När kvinnorna blir kallade till mötet kände de att de blev mer utpekade som det avvikande könet. Kvinnorna kände en lättnad när de började sin värnplikt för att de då inte längre sågs utifrån deras genus. De blev sedda som soldat och inte kvinna. Då kvinnorna är en minoritet på arbetsplatsen blir kvinnorna mer synliga och får mer uppmärksamhet. När de då kallades till ett obligatoriskt möte enbart för kvinnor, blev de istället ännu mer utpekade och tagna åt sidan. Att bli kallad och gå på detta möte skapades skillnader mellan män och kvinnor eftersom männen inte blev kallade, trots att män får vara med på mötena. Mötet blir ännu en indikation på att det finns skillnader mellan männen och kvinnorna. En risk med att vara en token är kontrast som innebär att männen som hör till majoriteten får bättre sammanhållning eftersom de kan identifiera sig med varandra och att kvinnorna tenderar att hamna utanför (Kanter, 1993). En kvinna upplevde det som orättvis behandling att behöva gå ifrån en övning för att gå på mötet och därmed lämna övriga kadetter. Genom att gå till NOAK-mötet blir kvinnan både utpekad och isärtagen, och det bidrar också till att männens sammanhållning blir starkare. När kvinnorna går i väg på mötet och männen får stanna kvar och slutföra sin övning växer männens sammanhållning.

9.3 Kvinnor på mansdominerad arbetsplats

När kvinnor börjar arbeta inom en mansdominerad arbetsplats som dessutom ses som ett yrke för män, utmanar de den rådande hegemonin men de bryter också traditionella könsroller (West & Zimmerman, 1987). Kvinnorna som går in i en ledande roll blir inte bemötta på samma sätt som en man med samma roll. När kvinnorna är bestämda uppfattas de ofta som arga och fick förfrågningar om någonting var fel, eller om något hade hänt. Vad som anses vara kvinnligt respektive manligt beteende är en del av allas vardag och detta tankesätt är

därför svårt att bryta eftersom det ses som en självklarhet och är inpräntat. Detta leder i sin tur till att könsroller skapas, alltså att de kvinnliga respektive de manliga militärerna förväntas att bete sig på ett specifikt sätt och att leda en grupp är en egenskap som av samhället anses som något manligt (West & Zimmerman, 1987). En kvinna uttrycker under sin intervju att hennes manliga kollegor förvånades över att hon ändrade beteende från när hon var i fikarummet respektive när hon ledde en grupp och tog kommandot. I fikarummet var hon pratglad och skämtsam och när hon sen gick ut var hon bestämd och säker. Denna ändring uppfattades av hennes manliga kollega att hon blivit på dåligt humör någonstans mellan fikarummet och fältet. Dessa förutfattade meningar av kollegorna bygger på de roller som kvinnor och män förväntas ha och som är svåra att bryta (West & Zimmerman, 1987). Eftersom kvinnorna är token blir kvinnornas egenskaper inte synliga utan de bedöms utefter den stereotypiska bild som finns för gruppen kvinnor. Genom denna assimilering blir kvinnorna inkapslade i en könsroll, och förväntas att bete sig utifrån den givna rollen. Istället för att förväntas agera utifrån sina egna egenskaper och kvalifikationer förväntas hon att bete sig utifrån omgivningens bild av hur en kvinna ska bete sig. När hon går bortom denna norm tolkar omgivningen hennes som att hon går utanför sina satta egenskaper och sin satta roll och uppfattas som avvikande och bemöts därför med förvåning och förundran (Kanter, 1993).

9.4 Prestation

Kvinnorna känner ständigt att de måste bevisa att de förtjänar en plats inom försvarsmakten oavsett om det är kunskapsmässigt eller fysiskt. Det finns en uppenbar maktrelation mellan män och kvinnor i samhället. Då kvinnorna arbetar på en mansdominerad arbetsplats måste kvinnorna kämpa mot männens dominans (Connell, 1995). Här möter dock kvinnorna ett större motstånd i kampen än om det hade varit en manlig militär. Kvinnorna känner att de inte räcker till och vissa uttrycker att de känner att de till och med behövde prestera bättre än männen för att anses jämbördiga. När kvinnor börjar arbeta på en mansdominerad arbetsplats bryter de normen, och motståndet blir därför större. Motståndet ger sig uttryck genom att de manliga kollegorna inte accepterar kvinnorna, att de inte tror kvinnorna klarar av vissa saker men också genom att kvinnor inte ges samma chanser till karriär (Connell, 1995).

Konsekvensen av motståndet blir att de känner att de måste prestera bättre än männen, som ett sätt att bevisa att de förtjänar sin plats inom yrket (Connell, 1995). Som en token representerar en kvinna hela sin kategori och inte enbart sig själv som individ. Detta kan vara ännu en anledning till varför kvinnorna som vi har intervjuat känner stor press. Kvinnorna

behöver alltså inte bara prestera för att bevisa att de själva hör hemma på försvarsmakten, utan måste också prestera väl för att bevisa att alla kvinnor som arbetar på försvarsmakten hör hemma där. Eftersom varje handling som en kvinna gör påverkar alla kvinnor på arbetsplatsen blir pressen att prestera och bevisa sin tillhörighet större (Kanter, 1993).

9.5 Karriär

När kvinnorna gjorde värnplikten blev de annorlunda behandlade genom att bland annat bli tillfrågade om de ville göra lättare övningar. När kvinnorna gör värnplikten utmanas hegemonin men det ses då inte som ett hot. Under värnplikten har alla samma (fysiska) mål och det är lite, om än ingen, konkurrens mot den manliga hegemonin och dess dominans (Connell, 1995). Jämfört med värnplikten upplever kvinnorna att annorlunda behandling fortfarande sker, men har ändrats till att handla om karriären. När kvinnorna börjar sin anställning ses de som ett hot mot den manliga hegemonin. Under anställningen är de fysiska målen fortfarande gemensamma, men konkurrensen om vem som får klättra inom karriären och bli befördrad ökar. När kvinnorna inte ses som en konkurrent för männens chanser att ha en lyckad karriär minskar hotet mot den manliga hegemonin. Som tidigare nämnt blir det istället tydligt att männen under värnplikten nedsvärtar kvinnorna som ett sätt att visa att de inte hör hemma på försvarsmakten. När kvinnorna sen börjar sin anställning ökar konkurrensen mot den manliga hegemonin och motståndet blir då större. En kvinna upplevde att hennes manliga kollegor blev uppmuntrade att vidareutbilda sig då de var duktiga på deras arbete, medan hon istället uppmuntrades att stanna kvar och inte vidareutbilda sig om hon var duktig på sitt arbete. Kvinnorna får fortfarande förklarat för sig att de inte hör hemma på försvarsmakten, men på ett annat sätt än under värnplikten. Under anställningen får de inte samma chanser till att utvecklas och klättra i deras karriär.

Connell (1995) skriver om produktionsförhållanden, vilket innebär den könsuppdelade arbetsmarknaden. Att kvinnorna har svårt att nå vissa positioner, just för att de är kvinnor, är inte en tillfällighet utan ett resultat av den sociala konstruktionen av maskuliniteten. Alla kvinnor vi intervjuat svarar vid frågan om hur de ser på sin karriär att de har stora chanser att lyckas med sin karriär. Utan att tveka svarar också samma kvinnor att det finns en del hinder på vägen mot toppen. Till exempel nämnde en kvinna att på grund av att utbildningen endast finns på andra ställen i Sverige skulle hon bli tvungen att lämna sin familj under en tid om hon valde att satsa på karriären. Kanter (1993) skriver att beroende på hur mycket en individ anstränger sig reflekteras i hur stora karriärmöjligheter individen har. Informanten menar att

hon inte såg en flytt som ett alternativ och påpekade också att hon trodde att det var lättare för män att lämna sin familj under tiden han studerade. Genom att män känner att de har en större chans till karriär och förväntas göra karriär kan de därför se att deras uppoffring av att lämna familjen under en period senare kommer att löna sig. Många av kvinnorna upplevde att anledningen till att de inte valde att satsa på karriären var att det var hög konkurrens. Men då kvinnorna inte förväntas att göra karriär gör hon heller inte det, trots att hon har stora karriärmöjligheter. När kvinnorna inte ser att de har stora karriärmöjligheter väljer de istället att satsa på relationer och familj (Kanter, 1993). Detta resulterar i att kvinnorna istället stannar kvar på sin position. Karriären inom försvarsmakten är snårig eftersom individens karriärmöjligheter varierar beroende på vilken inriktning som väljs i början av karriären. Om fel val väljs finns risken att inte kunna nå sitt önskade mål. En av kvinnorna nämnde att hon valt att sluta arbeta på försvarsmakten på grund av att hon valt fel väg karriärmässigt. I teorin har kvinnor och män samma möjligheter till att klättra i karriären, men på grund av att kvinnorna inte ser att de har lika stora chanser till en karriär som männen så står de istället stilla. Detta kan vara en bidragande faktor till att det är få kvinnor på de högsta positionerna

Ännu en anledning till att det är så få kvinnor på de högsta positionerna kan vara på grund av homosocial reproduktion (Kanter, 1993). Manliga chefer identifierar sig med de som har samma kön och väljer att umgås med dem (Kanter, 1993). En kvinna upplevde att manliga chefer tenderade att uppskatta manliga egenskaper hos sina kollegor. Hon nämnde bland annat att de manliga cheferna hade fler chanser att prata mer med hennes manliga kollegor under exempelvis sportutövningar efter arbetstid eller i omklädningsrum. På grund av att de i ledande positionerna väljer vem som ska klättra karriärmässigt och de troligen väljer utifrån vem de kan identifiera sig med, blir kvinnornas möjligheter mindre. Om män sitter i ledande positioner genererar detta i att kvinnor och män har olika förutsättningar och vice versa. Då försvarsmakten idag är en mansdominerad arbetsplats med många manliga chefer blir männens chanser till karriär därför större. Genom att kvinnorna inte ser sina chanser till en karriär som stora och därför inte väljer att satsa på karriären blir det som sagt få kvinnor i de högsta positionerna. Detta leder till en ond cirkel; i och med att det finns få kvinnor inom de högsta positionerna minskar chanserna till en karriär för kvinnor i lägre positioner. Genom homosocial reproduktion kan kvinnor med högre positioner öka möjligheterna för kvinnor att skapa sig en karriär. Men eftersom kvinnor inte ser deras karriärmöjligheter som stora, då det inte förväntas av kvinnorna att göra karriär påverkar detta antalet kvinnor i ledande positioner (Kanter, 1993).

9.6 Utrustning

Under våra intervjuer är det ett flertal kvinnor som lyfter att det under värnplikten kändes som en befrielse att bli sedd som en soldat och inte som en kvinna. Genom att bära uniform kommer kvinnorna ett steg närmare mot att inte bli sedd utifrån sitt genus utan istället som arbetstagare på försvarsmakten. Att bära uniform kan bli ett sätt att inte behöva representera hela sin kategori i sin roll som token (Kanter, 1993). Individerna neutraliseras genom att bära uniform och pressen att behöva prestera för hela sin kategori och pressen att bevisa att individen som kvinna hör hemma på försvarsmakten avtar. I vårt resultat kan vi se att kvinnornas erfarenhet av detta ändras från det att kvinnorna går värnplikten till det att de börjar sin anställning. Många av kvinnorna upplevde att det gjordes mer skillnad mellan kvinnor och män under deras tid som värnpliktiga. Men kvinnorna har olika erfarenheter av att bli behandlade annorlunda jämfört med männen under sin värnplikt. Men majoriteten är överens om att det görs mer skillnad nu, när de är anställda.

Trots att intervjupersonerna ser uniformen som en väg till att ses som en jämlike och ett sätt att neutraliseras berättar många kvinnor att uniformen inte var anpassad för kvinnor. Då försvarsmakten tidigare varit en yrke enbart för män och det än idag är ett mansdominerat yrke är det en förklaring till varför uniformen inte är anpassad för kvinnor. En annan förklaring är att det är en protest mot att kvinnor träder in och utmanar den manliga hegemonin. Kvinnor har sedan 1980 fått arbeta inom försvarsmakten men än idag är utrustningen anpassad för männen. Att det efter så lång tid, fortfarande skett så liten utveckling på den fronten visar att normen av att en militär är en man fortfarande lever kvar. Kvinnorna är ännu inte helt accepterade in i detta, vad som anses av samhället, manliga yrke. Eftersom den manliga hegemonin utmanas av kvinnorna kan därför utrustningen ses som ett sätt för männen att visa dominans och nonchalans mot kvinnorna och det kan även tolkas som att kvinnorna inte är välkomna och ojämlikheterna kvarstår (Connell, 1995). Genom att inte anpassa uniformen till kvinnor dras en gräns mellan de som förväntas att arbeta på försvarsmakten och de som inte förväntas att göra det. Uniformen blir här både ett sätt för kvinnorna att neutraliseras, men också ett sätt för att glömma bort sitt genus. En man behöver inte glömma sitt genus när han börjar arbeta inom försvarsmakten, då det förväntas av honom att vara en man. En kvinna däremot, måste både anpassa sig och försöka att glömma sitt genus för att mer likna en man. En kvinna nämnde under intervjuerna att hon ibland kunde få en mindre bra behandling av både manliga och kvinnliga kollegor när hon hade exempelvis

mascara på sig. Då mascara ses som en kvinnlig sak i samhället, förväntas hon inte att bära mascara under arbetstid, då hon antingen ska vara könsneutral eller man (Connell, 1995)

10. Avslutande reflektion

Genom vår undersökning har vi kommit fram till att de kvinnor vi har intervjuat inte känner att de blir behandlade på ett annorlunda sätt än vad männen gör under deras arbetsliv i dagsläget. Trots att kvinnorna säger detta talar deras uttalanden om annat. Några kvinnor upplever att deras chefer inte tror att de kan klara av arbetsuppgifter som de har erfarenhet om, utan att de bevisar det först. Många kvinnor upplevde också att eftersom utrustningen inte är anpassad för kvinnor ser de det som både ett stort problem men också som ett sätt att inte känna sig välkommen till sin arbetsplats.

Under värnplikten ligger mycket vikt på att alla ska få samma arbetsuppgifter och kvinnorna känner därför även här att de inte har blivit behandlade annorlunda. Men här uppkommer samma dilemma, då kvinnorna säger emot sig själva när vi frågar mer ingående. Några kvinnor nämner att de inte blivit betrodda att kunna avsluta sin utbildning eller kunna göra samma övningar som deras manliga kollegor. Kvinnorna upplever dock att de hinder som de ställs inför snarare ligger i det strukturella, i form av exempelvis den manliga normen som lever kvar snarare än att bli utsatt för personliga påhopp. Vi tror att anledningen till att kvinnorna vid första frågan om de blir behandlade annorlunda svarar nej, är för att hela försvarsmaktens grund är jämlikhet och jämställdhet. Det kvinnorna upplever men inte ser som att bli behandlade annorlunda är en mer underliggande och diskret särbehandling som vid första anblick inte uppmärksammas. När kvinnorna kliver in i försvarsmakten som är en mansdominerad arbetsplats utmanas den manliga hegemonin och dominansen. Männen gör då motstånd för att behålla sin maktposition. Denna annorlunda behandling är ett uttryck av männens motstånd mot kvinnors inträde i organisationen. Genom att ifrågasätta kvinnornas lämplighet att utföra samma arbete genom att exempelvis undra om de vill göra lättare övningar som männen hindrar de kvinnorna från att utmana hegemonin.

Kvinnorna känner att de har en stor chans till att klättra karriärmässigt, men att det står vissa hinder framför dem såsom att flytta eller stor konkurrens. Att det finns hinder för karriären anser också många kvinnor vara ett strukturellt problem. Vi märker också att chanserna till en karriär verkar variera mellan män och kvinnor, och att det är oftast män som väljer att

fokusera på karriären. Kvinnorna känner att de inte blir uppmuntrade till att klättra i karriären och att det lätt blir att de står och stampar på samma position och därmed fastnar.

Många av kvinnorna kände att de hade stor press på sig att prestera. De upplevde att de ofta behövde prestera bättre än männen, trots att männen och kvinnorna hade samma mål.

Kvinnorna kände att de under sitt arbete var tvungna att bevisa att de förtjänade en plats som militär i försvarsmakten. En kvinna nämnde att hon var tvungen att bevisa både att hon hade vissa kunskaper och att hon kunde utföra de arbetsuppgifter som krävdes, trots att hon hade meriter och tidigare erfarenhet sedan innan.

I den tidigare forskningen som vi har tagit del av ser vi att vi har fått ett liknande resultat. De vetenskapliga artiklarna skriver om hur kvinnorna som ingått i studien ansåg att problematiken fanns på en organisatorisk nivå snarare än personliga påhopp eller trakasserier. De kvinnor vi intervjuat uttrycker också att de anser att det huvudsakliga problemet som finns inom försvarsmakten ligger på en organisatorisk nivå. Kvinnorna lyfter speciellt upp kvinnors karriärmöjligheter jämfört med männens. Men även hur den ickeanpassade utrustningen verkar som en symbol för att militären är ämnad för män och inte för kvinnor. Studierna visar hur kvinnorna får ett dubbelt arbete eftersom könsrollerna upprätthålls och utmanas hela tiden. I vårt resultat berättar en kvinna att hon blev tvungen att bevisa att hon var bra på sitt jobb innan hon helt blev accepterad. Att kvinnorna blir ifrågasatta och behöver bevisa sig visar att den manliga hegemonin och dominansen ger sig uttryck på arbetsplatsen. Studierna visar att kvinnorna bryter normen genom att börja arbeta på en mansdominerad arbetsplats. När kvinnorna bryter mot normen och inte passar in i den rådande hegemonin leder det till att männen känner sig hotade. När männen känner sig hotade uttrycker de ett motstånd mot kvinnorna för att belysa att de inte tillhör normen på arbetsplatsen. Motståndet yttras genom att kvinnorna bli ifrågasatta och blir utsatta för utanförskap och mobbning. Både de vi intervjuat och de tidigare studierna betonar vikten av större mångfald och jämnare könsfördelning. En av våra intervjupersoner nämner att det är viktigt med mångfald eftersom en homogen grupp inte kommer framåt i utvecklingen då de tänker så lika, men att mångfalden skulle bidra med olika aspekter som leder till större framgång i arbetet. (Berggren & Persson & Petterson 2008; Hudribusch & Koeszegi & Zedlache 2014; Kronsell & Svedberg 2001; Smith 2013; Persson 2010)

11. Framtida forskning

Vårt resultat liknar till stor del det resultat som den vetenskapliga forskning som vi tagit del av trots att denna studie i jämförelse har varit småskalig. Detta anser vi visar på att det arbete som lagts ner inte är tillräckligt och att problemet uppenbarligen kvarstår. Med tanke på tidsspannet som skiljer mellan genomförandet av artiklarna, men även med vår studie, och att ålder och kön på informanterna dessutom varierar från vår studie, styrker detta vårt argument ytterligare.

En möjlig utveckling för att fortsätta och fördjupa denna undersökning hade varit att undersöka samma fenomen som vi - alltså kvinnor inom ett mansdominerande yrke, men bredda intervjupersonerna till både män och kvinnor för en större helhet. En annan utveckling är att istället göra ett utvecklingsarbete för att senare kunna lägga fram förslag till försvarsmakten så att de kan arbeta förebyggande så att de hinder som kvinnors stöter på i deras arbete kan försvinna, eller åtminstone minska. Genom att intervjua både män och kvinnor kan en klarare bild av den manliga hegemonin fås. Då kan även en jämförelse göras mellan männen och kvinnornas upplevelser av den. En annan intressant aspekt på framtida forskningsprojekt är att studera och undersöka hur män upplever sin arbetsplats på ett kvinnodominerat yrke. Om det råder en kvinnlig hegemoni på arbetsplatsen och om männen upplever att män och kvinnor har samma förutsättningar.

Referenslista

- Ahrne, Göran & Svensson, Peter; “Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt”, i Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber
- Ahrne, Göran & Svensson, Peter; “Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen”, i Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber
- Connell, Raewyn (1995). *Maskuliniteter*. 2. uppl Göteborg: Daidalos
- Denscombe, Martyn (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Styhre, Alexander (2007). *Organisering och intersektionalitet*. 1. uppl. Malmö: Liber
- Kanter, Rosabeth Moss (1993). *Men and women of the corporation*. 2. uppl. New York: BasicBooks
- Krag Jacobsen, Jan (1993). *Intervju: konsten att lysna och fråga*. Lund: Studentlitteratur
- Lundin, Elin (2008). “Konsten att hitta sin teori” i Wästerfors, David & Sjöberg, Katarina (red.), *Uppdrag: Forskning: konsten att genomföra kvalitativa studier*.

Malmö: Liber.

- Westlund, Ingrid (2009). *Hermeneutik* i Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) *Handbok i kvalitativ analys*. 1. uppl. Stockholm: Liber

Vetenskapliga artiklar

- Berggren, W & Anders; Persson & Alma; Petterson, Lena (2008). "Changing Gender Relations: women Officers' Experiences in the Swedish armed forces". *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 29 nr. 2 s. 192-216. DOI: 10.1177/0143831X07088541
- Hudribusch, Rene' & Koeszegi, T. Sabine & Zedlacher, Eva (2014). "The War against the Female Soldier? The Effects of Masculine Culture on Workplace Aggression". *Armed Forces & Society* Vol. 40 nr 2 s. 226-251. DOI:10.1177/0095327X12460019
- Kronsell, A & Svedberg, E (2001). "The Duty to Protect: Gender in the Swedish Practice of Conscription". *Cooperation and Conflict*. Vol. 36 nr. 2 s. 153-176. DOI: 10.1177/001083601400422379
- Persson, Alma (2010). "Soldiers and secretaries: Gendered boundary work in the Swedish Armed Forces". *Scandinavian Journal of Management*. Vol. 26, nr 2, s. 166–175. DOI:10.1016/j.scaman.2009.12.004
- Smith, L (2013). "Working hard with gender", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, vol. 32, nr. 6, s. 592-603.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987). "Doing gender". *Gender & society*. 1(1987):2, s. 125-151

Webbsidor

- Försvarsmakten (2016a). *Jämställdhet en angelägen fråga*. Hämtad 2016-04-25 14:20 från

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2016/01/jamstallldhet-en-angelagen-fraga/>

- Försvarsmakten (2016b). *Jämställdhet och jämlikhet*. Hämtad 2016-03-02, 15:52 från <http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstallldhet-och-jamlikhet/historik/>
- Försvarsmakten (2016c). *Jämställdhet och jämlikhet*. Hämtad 2016-03-11, 11:02 från <http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstallldhet-och-jamlikhet/styrdokument/>
- Försvarsmakten (2012). *Kvinnligt nätverk för framtiden*. Hämtad 2016-04-25 14:22 från <http://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2012/11/kvinnligt-natverk-for-framtiden/>
- Försvarsmakten (2016d). *Värnplik*. Hämtad 2016-03-03 13, 13:14 från <http://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/varnplik/>
- Jämställdhetsombudsmannen (2016). Hämtad 2016-05-13, 10:55 från <http://www.jamombud.se/omjamstallldhet/jamstallldhetshi/>
- Nationalencyklopedin (2016a). Hämtad 2016-05-13, 10:27 från <http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/kvinnororelse>
- Nationalencyklopedin (2016b). Hämtad 2016-05-18 17:11 från <http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/muck>
- Statistiska centralbyrån (2013). Hämtad 2016-03-24, 10:34 från http://www.scb.se/sv/_/Hitta-statistik/Temaomraden/Jamstallldhet/Fordjupningar/I-och-utanfor-arbetskraften/Den-konssegregerade-arbetsmarknaden/De-30-storsta-yrkena-2013/

- Statistiska centralbyrån (2014). Hämtad 2016-05-13, 10:21 från http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2013B14_BR_X10BR1401.pdf
- Riksdagen (2003). “Könssegregerad arbetsmarknad”. Hämtad 2016- 03- 24, 10:47 från http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Utreddningar/Kommittedirektiv/Utreddning-om-den-konssegregera_GRB118/
- Genus (2015). Genuslistan. Hämtad 2015-18-03, 09.50 från <http://genus.se/meromgenus/resurser/genuslistan>

Månadsmagasinsartikel

- Weibull, Birgitta (2001). “Fred och Krig”. *Genus*. Vol. 3

Cecilia Alexandersson och Felicia
Ryne



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se