

*Lena Pettersson och Alma Persson*

# ”Tål man inte jargongen kan man väl inte kriga”

Kvinna och yrkesofficer i den svenska Försvarsmakten

**Arbetslivsinstitutet** är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av regeringen bedriver institutet forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog med arbetslivets aktörer verkar vi för ett arbetsliv med goda villkor, utvecklingsmöjligheter och en hälsosam arbetsmiljö för både kvinnor och män. Institutet har omkring 400 anställda och finns på flera orter i landet. Besök gärna [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se) för mer information.

**Arbetsliv i omvandling** är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

## **ARBETSLIV I OMVANDLING**

---

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Marianne Döös, Jonas Malmberg, Anita Nyberg, Lena Pettersson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2005

Arbetslivsinstitutet,  
113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-755-7

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

## Förord

I denna artikel presenteras resultaten av en första intervjustudie med kvinnliga officerare vilken vi genomförde under hösten 2003 och början av 2004. Syftet med studien är att undersöka kvinnliga officerares syn på arbetsvillkor, karriärmöjligheter och jämställdhet i organisationen Försvarsmakten. Tidigare finns resultaten rapporterade i form av en intern arbetsrapport till Försvarshögskolan. De personer vi samarbetar med vid Försvarshögskolan är FD Sophia Ivarsson och FD Anders W. Berggren, Institutionen för Ledarskap och Management. För närvarande genomför vi ytterligare en intervjustudie med officerare, såväl kvinnor som män.

Arbetslivsinstitutet samarbetar med Försvarshögskolan sedan 1 juli 2003 kring tre olika projekt som vi med en övergripande rubrik benämner ”genusrelationer i den svenska Försvarsmakten”. Utöver den studie som fokuserar kvinnliga officerare har vi, i en andra studie, undersökt hur föreställningar om genuskategorin påverkar urvalet av kvinnor och män till Yrkesofficersprogrammet och vad som händer i urvalsprocessen när åtgärden positiv särbehandling av underrepresenterat kön börjar användas. Positiv särbehandling av underrepresenterat kön infördes från 1 januari 2003, bland annat vid rekryteringen till Yrkesofficersprogrammet. Det tredje forskningsprojektet inom ramen för samarbetet rör civila kvinnors arbets- och karriärvillkor inom Försvarsmakten. Studien bygger i en första fas på intervjuer med kvinnor anställda både inom Högkvarteret (HKV) och Försvarsmakten Logistik (FMLOG). Även i detta projekt genomförs en ny intervjustudie med såväl kvinnor som män.

Intervjuerna med de kvinnliga yrkesofficerarna i föreliggande studie har genomförts av Lena Pettersson, Alma Persson och Anders W. Berggren. Det är författarna, Lena Pettersson och Alma Persson, som ansvarar för analysen av materialet och tillkomsten av denna artikel.

Norrköping, juni 2005

*Lena Pettersson*

Forskare

Arbetslivsinstitutet

# Innehållsförteckning

Förord	
Inledning	1
Den könssegregerade arbetsmarknaden och exemplet Försvarmakten	3
Två perspektiv på genusrelationer i Försvarmakten – det kritiska och det könsneutrala	4
Karriärmöjligheter för kvinnor och män	7
Chefer som möjliggör och chefer som hindrar – ledarskapets betydelse	8
Kombinationen arbete och föräldraskap	10
Sexuella trakasserier	12
Synen på den egna organisationen – förändring över tid	14
Synen på jämställdhetsarbetet i Försvarmakten utifrån det könsneutrala respektive det kritiska perspektivet	17
Referenser	18

## Inledning

”Tål man inte jargongen kan man väl inte kriga.” Den kvinnliga officer som hävdar detta anser att den organisation hon verkar i är en jämställd sådan. Detta kan tyckas paradoxalt eftersom endast fyra procent av yrkesofficerarna är kvinnor. Hon förklarar den låga andelen kvinnliga officerare med att det helt enkelt inte finns fler som är intresserade av yrkesofficersarbetet. Inte heller finns det fler kvinnor som kan tänkas passa in, eftersom de inte har de ”rätta egenskaperna” för jobbet – varav en är att kunna klara av jargongen. Den här synen, som representeras av ett fåtal av dem vi intervjuat, bryts mot en annan som är vanligare hos de kvinnliga officerarna. En majoritet av dem ser istället att Försvarsmakten är en ojämsställd organisation och hävdar att organisationen måste förändras för att fler kvinnor ska vilja arbeta som yrkesofficer. Som vi kommer att se beror tolkningen av andra i organisationen gjorda erfarenheter i hög grad på vilket av dessa båda perspektiv individen omfattar.

Det övergripande syftet med föreliggande studie är att öka kunskapen om genusrelationer i mansdominerade organisationer där dessa relationer är satta under ett starkt tryck att förändras. I den organisation som studeras, den svenska Försvarsmakten, finns ett sådant starkt tryck för ökad jämställdhet, vilket uttrycks av den högsta ledningen såväl som i organisationens jämställdhetsplan. Kvinnor har arbetat som yrkesofficerare i den svenska Försvarsmakten sedan 1980. De sista restriktionerna mot kvinnor inom yrket avskaffades 1989 men andelen kvinnor inom officerskåren ökar långsamt; de utgör år 2005 drygt fyra procent. Mer än två decennier efter att officerskåren fick sina första kvinnliga medlemmar är Försvarsmakten fortfarande en starkt mansdominerad organisation. Mot denna bakgrund intresserar vi oss för kvinnliga officerares erfarenheter av att arbeta i Försvarsmakten, och hur deras syn på organisationen har utvecklats under den relativt långa tid de arbetat inom organisationen. Vi kommer att visa att föreställningar om köns kategorin, hos såväl kvinnor som män, har stor betydelse för kvinnliga officerares arbetsvillkor och karriärmöjligheter i den svenska Försvarsmakten. Vi kommer också att visa att dessa föreställningar har viktiga konsekvenser för huruvida officerare ifrågasätter eller är positiva till arbetet med att förändra genusrelationerna i organisationen.

Studien utgörs av kvalitativa intervjuer med åtta kvinnliga officerare och genomfördes under hösten 2003. Intervjuerna, som är av semistrukturerad karaktär, utgår från officerarnas syn på jämställdhet och positiv särbehandling; kvinnors karriärmöjligheter och karriärhinder inom Försvarsmakten; och vad de anser kännetecknar en god respektive en mindre god arbetsplats inom organisationen. De officerare som intervjuats har alla arbetat relativt lång tid i yrket, 15-20 år, vilket innebär att flera av dem var bland de allra första kvinnorna inom officersyrket i Sverige. Samtliga officerare genomgick vid intervjutillfället så kallad

nivåhöjande utbildning vid Försvarshögskolan, utbildningar där genuskunskap utgör ett av inslagen.

En av utgångspunkterna för studien är att olika åsikter och bilder av organisationen ska ges utrymme. Utifrån detta kriterium, som formulerats av Försvarshögskolan, har också urvalet av intervjupersoner utformats. Fyra av officerarna har valts ut för att de representerar en ”positiv” syn. Det innebär att de offentligt i organisationen har uttryckt sig positivt kring sina erfarenheter av att vara kvinnlig yrkesofficer i organisationen. De övriga fyra officerarna har valts ut för att representera en ”kritisk” syn, det vill säga de har offentligt uttryckt sig kritiskt mot Försvarsmakten när det gäller jämställdhet och kvinnors möjligheter. Officerarna är emellertid alla positiva till officersyrket i sig, och vill fortsätta arbeta inom Försvarsmakten. Kvinnor som arbetat som officerare i Försvarsmakten under så många år som de personer vi intervjuat är relativt få och därför också mycket synliga i organisationen. Det gör att materialet från dessa intervjuer måste användas med försiktighet. De medverkande officerarna har utlovats anonymitet, vilket gör att vi har valt att utesluta känsliga delar av materialet där de enskilda individerna kan identifieras. De intervjuade officerarna har också godkänt de citat som valts ut från den egna intervjun.

Vi tar vår teoretiska utgångspunkt i forskningen om genus och organisation (Acker 1991, 1992, Hearn & Parkin 1992, 2003). Joan Ackers banbrytande arbete (1991, 1992) utgör grunden för vår förståelse att genus ”görs” i organisationer och att dessa processer är integrerade i alla organisatoriska processer. Forskningen har allt mer kommit att fokusera genus som en social process, och visar att föreställningar om kvinnor och män konstrueras i relationen mellan människor (Connell 2002, Gherardi 1994, Gherardi & Poggio 2001, Martin 2001, 2003). Dessutom har den kritiska mansforskningen bidragit till forskningen om genus och makt i organisationer genom att ytterligare tydliggöra kopplingen mellan genus, män och maskulinitet i arbete, organisationer och ledarskap (Collinson & Hearn, 2004). Mäns dominans i organisationer är djupt rotad, men möter också motstånd. Att genus är något vi ”gör” innebär att reproduktionen men också ifrågasättandet av etablerade genusrelationer är en ständigt pågående del av den organisatoriska vardagen. Organisationers genusregimer kan således utmanas (Connell 2002, Hearn & Parkin 2003, Hearn m fl 2003). Det övergripande mönstret är emellertid att ojämställda genusrelationer reproduceras i organisationer (Cockburn 1990, Pettersson 1996). Arbetsmarknaden i stort, såväl som enskilda organisationer och arbetsplatser, präglas av könssegregering både vertikalt och horisontellt vilket vi strax återkommer till (Pettersson 2001, 2003, Sundin 1993, 1995).

Artikeln är strukturerad så att vi först diskuterar, mycket kort, den svenska könssegregerade arbetsmarknaden och något om könssegregering och jämställdhetsarbete inom Försvarsmakten. Därefter diskuteras det som vi inledningsvis nämnde, de två olika grundläggande perspektiven på könskategorin som office-

rarna omfattar. Vi diskuterar vidare kvinnliga och manliga officerares karriärmöjligheter, ledarskap, föräldraskap, sexuella trakasserier och vad som gör att synen på genusrelationerna förändras. Allra sist diskuterar vi vilka konsekvenser de två olika perspektiven på könskategorin får för jämställdhetsarbetet.

## Den könssegregerade arbetsmarknaden och exemplet Försvarmakten

Forskning om arbetsliv, genus och organisation visar att etablerade genusrelationer reproduceras i arbetslivets organisationer. Dessa relationer karakteriseras av isärhållning och hierarki mellan könen och förändringar i arbetslivets könsordningar sker långsamt (Hirdman 1988, Pettersson 2001). Detta mönster framkommer också tydligt i den offentliga statistiken som visar på en segregering mellan könen, där kvinnor och män arbetar i olika yrken. Av de 30 största yrkena som tillsammans sysselsätter närmare hälften av arbetskraften, är endast tre yrken att betrakta som jämställda, det vill säga de utgörs till 40-60 procent av ettdera könet. Endast 13 procent av männen och 14 procent av kvinnorna arbetar inom ett yrke som är att betrakta som kvantitativt jämställt. När de 30 största yrkena rankades efter genomsnittlig lön, återfanns de kvinnodominerade yrkena på ”botten” och de mansdominerade yrkena på ”toppen” vilket illustrerar hierarki (SCB 1996). Således är den övergripande bilden av den svenska arbetsmarknaden att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och att kvinnors löner är lägre än mäns löner. Arbetsmarkanden kännetecknas med andra ord av horisontell såväl som vertikal könssegregering (Pettersson 2003).

Som tidigare nämnts är närmare 96 procent av yrkesofficerarna i Försvarmakten män, vilket innebär att det är ett starkt könssegregerat yrke. Även inom officersyrket finns mönster av segregering mellan kvinnor och män, såväl vertikalt som horisontellt. Vissa tjänster, till exempel piloter, innehåller i det närmaste uteslutande av män, medan andra sysslor utförs i princip enbart av kvinnor, till exempel väderinformation. Dessutom är män överrepresenterade i de högre graderna och kvinnor i de lägre (Berggren 2002b). Den svenska Försvarmakten kan således ses som ett tydligt exempel och en illustration av förhållanden som även karakteriserar andra organisationer och också den könssegregerade arbetsmarknaden i stort.

Inom Försvarmakten pågår ett förändringsarbete som syftar till att öka jämställdheten och uppnå en jämnare könsfördelning. Sedan januari 2003 omfattas Försvarmakten också av en organisationsövergripande jämställdhetsplan. Då andelen kvinnliga officerare ökar mycket långsamt, har man beslutat att införa positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid rekryteringen till Yrkesofficersprogrammet. Det innebär att alla kvinnor som söker till programmet och som uppfyller de krav som ställs ska antas (Försvarmaktens jämställdhetsplan).

Under hösten 2003, när intervjuerna för studien genomfördes, hade åtgärden väckt en del debatt inom organisationen.

## Två perspektiv på genusrelationer i Försvarsmakten – det kritiska och det könsneutrala

Hur de intervjuade officerarna ser på jämställdhet visar sig ha en central betydelse för hur de uppfattar den organisation de arbetar inom, även när det gäller andra frågor – inte minst åtgärden positiv särbehandling. Två huvudsakliga perspektiv kan urskiljas bland officerarna; det kritiska och det könsneutrala perspektivet. De som omfattar ett kritiskt perspektiv ser strukturella skillnader mellan kvinnors och mäns villkor i den egna organisationen såväl som i samhället i stort. De som istället omfattar ett könsneutralt perspektiv ser könskategorin som oproblematiserad och anser att organisationen är jämställd. Vi kommer här först att beskriva det kritiska perspektivet, som omfattas av en majoritet av de intervjuade officerarna. Därefter beskriver vi det könsneutrala perspektivet.

Officerare med ett kritiskt perspektiv menar att Försvarsmakten är en ojämsställd organisation till kvinnors nackdel och att kvinnliga officerare inte ges samma arbets- och karriärmöjligheter som sina manliga kollegor. Det kritiska perspektivet innebär att de ser strukturella skillnader mellan kvinnors och mäns villkor i samhället i stort, där män och ”manlighet” värderas högre än kvinnor och ”kvinnlighet”. En officer illustrerar detta synsätt med en erfarenhet hämtad från en kollega.

Alla kvinnor är underordnade alla män och det ligger någonstans i bakhuvudet. En kompis till mej, insåg det första gången när hon gick på den här skolan. Dom spelade innebandy och så tog hon bollen för den här killen. Hon var duktig på innebandy och så hon tog bollen. Hon sa: ”Jag har aldrig förstått det här förut, men han blev så arg, så han bröt av klubban och gick därifrån. Och då förstod jag. För det var ju inte bara jag som tog bollen ifrån honom, men helt plötsligt var han sämre än alla tjejer i hela världen”. Nej, framför allt var han sämre än alla killar i världen, för han hade ju blivit slagen av en tjej som var *där* nere. Då var ju alla killar i världen bättre än honom och då var det så jobbigt att han fick bryta av klubban och gå därifrån. Så innan hade hon aldrig tänkt på det.

Som tidigare beskrivits tillämpas positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid rekryteringen till Yrkesofficersprogrammet. Officerare som omfattar ett kritiskt perspektiv ser positiv särbehandling som en bra åtgärd, eftersom den syftar till att upphäva den orättvisa de uppfattar finns inom organisationen idag. Det är en uppfattning som för flera av dem vuxit fram med tiden.



Nu när man har blivit lite äldre (...) så börjar det utkristallisera sig, att det inte är så [att kvinnor och män har samma karriärmöjligheter i organisationen]. Därför tycker jag att positiv särbehandling är kanonbra, men hade du frågat mig för sju-åtta år sedan hade jag svarat nej, men nu tycker jag att man märker det mycket tydligare.

En stor del av kritiken mot positiv särbehandling i Försvarsmakten uppfattas bero på att kunskapen om hur åtgärden tillämpas inte är så stor. En officer berättar att hon tidigare varit kritisk mot åtgärden, men att hon idag vet mer om hur den används och därför accepterar den på ett annat sätt.

Det blir åtminstone inte att du *bara* kommer in för att du är kvinna. Du kommer in för att du har kompetensen *och* är kvinna. (...) Så länge alla klarar alla kraven kan jag köpa att de tar in kvinnor. Jag har inte riktigt hunnit smälta det men nu förstår jag vad det går ut på och har mycket mer förståelse [för positiv särbehandling av underrepresenterat kön].

Ett annat exempel på betydelsen av kunskap när det gäller arbetet för ökad jämställdhet är hämtat från en av de nivåhöjande utbildningarna. I kursens retorikinslag fick eleverna/officerarna i uppgift att välja en företeelse de var emot, sätta sig in i frågan och argumentera *för* den inför klassen. En grupp som valt ämnet positiv särbehandling av underrepresenterat kön inledde sin redovisning med att berätta att de inte längre var emot åtgärden, med argumentet att de först nu förstått innebörden av den.

Det könsneutrala perspektivet, som representeras av en minoritet av de intervjuade officerarna, ger en kontrasterande syn på genusrelationer i organisationen. De officerare som omfattar detta perspektiv anser att jämställdhet är när köns-kategorin är irrelevant, vilket de anser är fallet i organisationen idag och att Försvarsmakten därmed är jämställd.

Och jag tror att vi har hunnit väldigt långt faktiskt. (...) Det har ju varit en jämställdhetsdebatt, som jag ibland har tyckt varit rätt så uttjatad, måste jag säga. Men sen har jag också tänkt att, jamen det kanske faktiskt har lett till att det är som det är i Försvaret idag då. (...) Att det inte är nån som höjer på ögonbrynen mer, tycker jag, när det är kvinnor på olika positioner. För det var ju trots allt så när man började en gång i tiden, att det var väldigt ovanligt. Men jag uppfattar det som att det inte är så mer.

Att andelen kvinnor i officersyrket än idag är så låg ses av detta fåtal officerare inte som ett resultat av ojämställda genusrelationer, utan förklaras av att det är ett speciellt yrke som inte passar alla. Det finns en uppfattning om att det helt enkelt inte finns fler kvinnor som är intresserade av att arbeta som officerare. Utifrån den uppfattningen är en jämn könsfördelning inte ett självklart mål att sträva mot.

Jag tror inte, men det är min personliga åsikt. Jag tror inte officersyrket kan bestå av 50 procent kvinnor och 50 procent män. (Intervjuare: För att...?) För att det är bara att se på vad vi ska klara av. (...) Vi ska kunna försvara vårt land för väpnat angrepp. Vi ska åka på utlandsmissioner, som blir ännu fler i framtiden, om politiker får som dom vill. Vi ska skickas iväg – jaha, vem är det som föder barnen – jo, det är fortfarande kvinnan /med skratt/ som föder barn.

Officerare som omfattar ett könsneutralt perspektiv anser att det är kränkande att kallas för ”kvinnlig officer”. De ser positiv särbehandling som en åtgärd som skapar, snarare än upphäver orättvisa i det att kvinnor särbehandlas på mäns bekostnad. Frågan om positiv särbehandling har, som nämnts, väckt debatt inom organisationen. Som vi beskrivit har de olika perspektiven på genusrelationer och jämställdhet i övergripande mening stor betydelse för hur åtgärden uppfattas. De som omfattar ett kritiskt perspektiv ser det som en bra åtgärd för att öka andelen kvinnor i organisationen, medan de som omfattar ett könsneutralt perspektiv ser åtgärden som orättvis och kränkande. Något som både de som omfattar ett kritiskt och ett könsneutralt perspektiv uppfattar är att positiv särbehandling ”slår tillbaka” genom att åtgärden leder till ett ifrågasättande av kvinnors kompetens.

Men så är det alltid [att kvinnors kompetens ifrågasätts]. (...) Jag ska inte säga alltid, men väldigt ofta så när kvinnor har kommit in, så [sägs det bero på] att hon är tjej, så dom vill väl visa upp henne då. Så fort det är något bra säger man så, och då kan man ju lika gärna ha positiv särbehandling för det blir ändå samma behandling av tjejen om det är det eller inte. Så tjejerna kommer inte att bli hårdare drabbade av det, för det är ju redan så [att de ifrågasätts].

Endast ett fåtal av officerarna ser ifrågasättandet av kvinnors kompetens som ett skäl att avskaffa åtgärden positiv särbehandling. Istället finns bland flera av officerarna en förståelse som handlar om att detta ifrågasättande inte är en konsekvens av positiv särbehandling i sig, utan att det är något som funnits i organisationen långt tidigare. Kanske har det, sedan införandet av positiv särbehandling, blivit mer legitimt att ifrågasätta kvinnors närvaro i organisationen, ett ifrågasättande som paradoxalt nog kläs i termer av rättvisa och lika behandling oavsett könstillhörighet. Att använda likabehandling och rättvisa som argument kan vi också känna igen från en liknande kontext, den amerikanska försvarsmakten. Cohn (2000) diskuterar differentierade fysiska krav inom officersyrket, och hävdar att manliga officerare använder till synes könsneutrala argument om fysisk styrka i syfte att upprätthålla traditionella genusrelationer.

Hur människor konstruerar sin förståelse av organisationers genusstruktur är en av de processer genom vilka genus görs i organisationer (Acker 1992). Vi har visat att officerarnas syn på könskategoriens betydelse utgör en viktig del av upp-

rätthållandet, men också utmanandet av traditionella genusrelationer i organisationer. De båda perspektiv vi diskuterar har stora likheter med den analys som Anna Wahl (1992) gör av kvinnliga civilekonomer och civilingenjörers strategier i mansdominerade organisationer. I likhet med Wahls analys ser vi att det sker en viss förskjutning från det könsneutrala perspektivet till det kritiska över tid (det kritiska perspektivet motsvaras av det Wahl kallar omvärldsstrategin). Vi återkommer till denna diskussion i slutet av artikeln, där vi också mer utförligt diskuterar vilka konsekvenser de olika perspektiven får i organisationen.

## Karriärmöjligheter för kvinnor och män

Den svenska Försvarsmakten är könssegregerad både vertikalt och horisontellt; ett mönster vi känner igen från arbetsmarkanden i stort. I Försvarsmakten innebär detta mönster att kvinnor och män i officerskåren på ett övergripande plan befinner sig i olika delar av organisationen och att de som ett resultat av detta har olika karriärvägar. Kvinnor är överrepresenterade i de lägre graderna och män i de högre, vilket gör att kvinnors tillgång till formella maktpositioner är sämre än männens. Dessutom skiljer sig karriärtakten åt mellan könen i det att män avancerar till högre grader snabbare än sina kvinnliga kollegor (Berggren 2002b). I detta avsnitt fokuseras hur de intervjuade officerarna ser på möjligheterna till karriärutveckling, både för sig själva och för kvinnor och män generellt i organisationen. När det gäller frågor om karriärmöjligheter för kvinnor och män, följer officerarnas syn i stort de båda perspektiv vi tidigare beskrivit. De flesta av officerarna omfattar ett kritiskt perspektiv och anser att villkoren när det gäller karriärmöjligheter skiljer sig åt mellan kvinnor och män, till kvinnors nackdel. Dessa officerare beskriver bland annat att bedömningen av kompetens är beroende av könstillhörighet.

Jag ser på det som att det är svårare att få bra betyg som tjej för att komma vidare. (...) framför allt då vitsorden, där tror jag att många gånger sätter man omedvetet lite lägre [vitsord] på tjejerna och det är inget som görs medvetet utan jag tror att en kvinna allmänt bedöms hårdare än vad en man bedöms. Och lite som vi pratade om innan då, att man får inte ha en dålig dag. Och då blir det ju tuffare att ta sig igenom ett utbildningsår om man inte får ha några dåliga dagar. Det är ju tuffare för den personen än vad det är för en som kan gå igenom lite mer slentrianmässigt. Så av den anledningen ... och som sagt var, jag tror inte många av killarna är medvetna om det här. Och dom som sätter betygen vet nog heller inte det, men om tjejen och killen är lika duktiga – då ses killen som lite duktigare för att han är lik den som bedömer.

Synen på kompetensbedömning har ofta utvecklats med tiden och grundar sig i erfarenheter av att inte ges samma arbetsvillkor som sina manliga kollegor. En

officer berättar att många av hennes jämnåriga, kvinnliga kollegor har lämnat Försvarsmakten på grund av att de upplever att manliga kollegor ”springer förbi dem” och ges högre lön för samma arbete. Ojämställda arbetsvillkor kan också beskrivas i termer av att kvinnor betalar ett högre pris för sina framgångar inom organisationen.

Med ett könsneutralt perspektiv har könstillhörigheten inte någon betydelse för karriärmöjligheterna. De officerare som omfattar detta perspektiv menar att villkoren är lika för kvinnor och män inom officersyrket, en åsikt som grundar sig i egna erfarenheter av att ges samma möjligheter till karriär och utveckling som de manliga kollegorna.

Det beror på individen. Det är vad man vill., och jag kan inte se något exempel där jag har sett eller känt själv att en kvinna måste stå tillbaka (...). Själv har jag alltid fått dom befattningar som man har kunnat förvänta sej att få efter genomförd utbildning. Dom har till och med varit lite högre ibland, beroende då på befälsbrist och så vidare. Jag har aldrig känt mig åsidosatt. (...) Jag tycker att jag har blivit behandlad precis som alla andra.

Ett fåtal av de kvinnliga officerarna anser att karriärmöjligheterna inom Försvarsmakten är lika för kvinnor och män. Flertalet av de intervjuade anser dock att kvinnor och män har olika karriärvillkor inom organisationen och att det beror på att kvinnor och män i grunden värderas olika i organisationen. Den lägre värderingen av kvinnor tar sig uttryck i att de ges sämre betyg/vitsord, att det ställs högre krav på kvinnor och att män ”springer förbi” kvinnor i karriären. Under sina första år inom organisationen ansåg officerarna att möjligheterna var lika oavsett könstillhörighet, medan de med tiden i allt högre utsträckning kommit att se att karriärmöjligheterna skiljer sig åt mellan könen.

## Chefer som möjliggör och chefer som hindrar – ledarskapets betydelse

Chefer inom Försvarsmakten har stor betydelse för att möjliggöra – eller hindra – en förändring av genusrelationerna och kvinnliga officerares möjligheter inom organisationen. Bland officerarna finns erfarenheter av chefer som stöttar och möjliggör deras utveckling i yrket. Flera av dem har också erfarenhet av det motsatta: chefer som aktivt eller passivt motarbetar dem. Passivt motstånd kan ta sig uttryck i att chefer värderar manliga officerare högre än kvinnliga, vilket resulterar i bristande stöd till kvinnliga underställda. En officer illustrerar både passivt och aktivt motstånd, som hon mött hos en tidigare chef.

Den här [chefen] hade väldigt svårt för obehagliga samtal och sådant låg inte för honom alls. Besserwisser, oerhört snäll människa och privat har jag ingenting emot honom men i tjänsten, ja det var riktigt jobbigt då! Han

tillhörde den kategorin som inte tycker om kvinnor i försvaret och är man för stark i förhållande till honom gör han allt för att man inte ska komma någonstans. (...) Det året gjorde att jag höll på att bli långtidssjukskriven, jag var tvungen att gå ner till läkaren, jag trodde att jag höll på att få en hjärtattack. (...) Där var alla de där komponenterna: jag fick inte informationen, nu efteråt ser jag det så tydligt och jag är inte den som är den. Jag skällde ut honom och var förbannad. Jag sa precis vad jag tyckte till honom, att det här var kasst och jag fick ju jättedåliga betyg av honom.

I detta fall utgjordes motståndet av flera delar. Undanhållande av information är ett sätt att hindra och försvåra någons arbete, att ge dåliga betyg ett annat. I en organisation som Försvarsmakten kan dåliga betyg eller vitsord vara något som mer eller mindre omintetgör framtida karriärmöjligheter för en officer. I det fall som här beskrivs lämnade den kvinnliga officeren organisationen, men valde att komma tillbaka efter ett år.

När en chef bidrar till utveckling kan det handla om att han eller hon ”ser” den kvinnliga officerens kompetens och uppmuntrar och stöttar henne att utvecklas ytterligare. Flera av officerarna berättar om chefer som i informell bemärkelse varit deras mentor, en person de kunnat vända sig till i svåra situationer. En sådan beskrivning handlar om två chefer som varit tuffa, men som funnits till hands och varit bra att tala med.

Båda (...) var av den gamla skolan. De två har varit mina mentorer. (Interview: Vad var det som varit positivt med dem?) Båda två är ganska hårdföra typer! De är jordnära människor som man kan prata med, bolla idéer med. När jag gick Karlberg (...) så skulle vi minsann testas och inte bara komma in och tro att vi skulle få fortsätta. De två första veckorna gjorde vi bara prov: alla fys-prov, massor med teoriprov och klarade du inte det var det bara att åka hem. Då ringde jag till en av de här och jag tror att vi pratade i två timmar, för då ville jag [hoppa av utbildningen och] åka hem. Det var flera stycken som bara åkte hem, så det var rätt jobbigt. Då kom det en order: ”nu stannar du kvar på skolan!”. Det har varit mycket bra att kunna prata med dem och sen just att de varit mina chefer hela tiden.

Det finns också erfarenheter som handlar om chefer som förebilder i olika bemärkelse. Kvinnliga chefer beskrivs vara positiva förebilder, i det att de utgör bevis på att det går att göra karriär i Försvarsmakten som kvinna och officer. En officer beskriver den respons hon fick som den första kvinnan på en specifik chefsposition.

Alla tjejnerna kom in på personliga samtal och förklarade att det var första gången de haft en kvinnlig chef. De tyckte det varit så skönt, inte för att de trodde de skulle få fördelar men de vet att de inte behöver förklara vissa saker för mig, jag har själv gått igenom det. Man har som en tyst igen-

känning, jag vet hur det funkar och de vet att om man skulle säga något negativt så innebär det inte att jag är emot kvinnliga officerare. De sa även att det var skönt att ha chefen som bytte om i samma omklädningsrum, att man får det där vanliga skitsnacket som killar får. De vet att man inte är ute efter ett förhållande, att smöra och det har inte jag reflekterat över innan jag blev chef. Det tyckte jag var positivt, att jag får en positiv bieffekt. Många tyckte det var kul att se att man kan vara yrkesofficer och gravid och arbeta – och ändå komma upp i systemet. Det har man själv saknat, att ha förebilder.

Motståndet från manliga chefer beskrivs vara grundat i åsikten att kvinnor inte hör hemma i officersyrket. Chefens föreställningar kring kvinnor och män har betydelse för om de stöttar – eller hindrar – kvinnliga officerare i organisationen. Merparten av officerarna har erfarenhet av både chefer som stöttar och hindrar. I interaktionen mellan människor såväl skapas som utmanas åtskillnad mellan kvinnor och män i organisationer (Acker 1992). Relationen mellan chef och underställd förefaller ha betydelse för utmanandet respektive upprätthållandet av traditionella genusrelationer i Försvarsmakten. Vi återkommer till betydelsen av chefer i avsnittet nedan, där möjligheterna att förena familjeliv och arbete som officer är i fokus.

## Kombinationen arbete och föräldraskap

Kombinationen av arbete och familjeliv beskrivs ofta som oförenliga delar av livet. Möjligheterna att kombinera de två är kopplade till genus, i det att kvinnor ofta förväntas ta huvudansvaret för hem och familj (Gherardi & Poggio 2001). Det leder för många kvinnor till dubbelarbete och utgör ett hinder för deras möjligheter till arbete och karriär (Bagilhole 2002). Huvudsakligen är de intervjuade officerarnas erfarenheter av dessa möjligheter positiva, men det finns också erfarenheter av motsatsen. Det finns en uppfattning bland officerarna att synen på föräldraskap inom organisationen har förändrats över tid, bland annat när det gäller föräldraledighet och vem som förväntas ta ett aktivt ansvar som förälder.

Det är samma sak med kollegor som varit mammalediga, att det har legat en i fatet att man inte varit på plats. Det har påverkat kvinnorna mer än männen men det har svängt de senaste åren, numera ses det mer som en merit att ha varit (...) mammaledig, en vidareutveckling av ens egen kompetens att umgås.

De officerare som själva är föräldrar betonar chefens betydelse för möjligheten att kombinera arbete och föräldraskap. En officer berättar om den chef som aktivt strävat efter att underlätta denna kombination för sina underställda, just genom att i officerarnas individuella femårsplan planera för nivåhöjande utbildningssteg och graviditet och föräldraledighet. En kvinnlig officer och hennes man, som

arbetar på samma arbetsplats, har utvecklat en strategi gentemot den gemensamma chefen för att hantera de tillfällen då kraven på dem som föräldrar och officerare kommer i konflikt med varandra.

Jag tycker faktiskt att det har funkat bra, i och med att vi har samma chef så har det i konfliktsituationer varit ganska lätt, mot om [min man] hade jobbat på Försäkringskassan (...). Då hade jag fått gå till min chef och han till sin chef och så har vi fått försöka pussla. Nu har vi ju samma, så nu säger vi: OK, det här kör ihop sej. Nu har vi två saker att välja på. Antingen är han bortrest eller också är jag på övningen. Då får [chefen] välja, så det blir väldigt enkelt för oss och jag tycker att det funkar jättebra. För det är dom som får lägga prioriteringen och dom vet, båda kan ju inte vara på samma övning samtidigt.

Trots att en vanligt förekommande uppfattning bland officerarna är att det har varit relativt oproblematiskt att kombinera föräldraskap med arbetet som officer, finns det också erfarenheter av att graviditet och föräldraledighet har utgjort ett hinder. Till exempel finns officerare som söker nivåhöjande utbildningar och ifrågasätts för att de är gravida eller har små barn. En officer berättar att rykten gått om att hennes kompetens ifrågasatts efter att hon varit mammaledig, det sades att hon inte kunde klara de fysiska kraven längre. Dessutom skulle hon inte bli nominerad till en utbildning eftersom hon varit föräldraledig.

Jag hade köpt det om jag nominerats sist, men då jag inte blev nominerad överhuvudtaget, och då blev jag förbannad och då tog det hus i helvete. Nu är jag trött på att bli åsidosatt, jag är för gammal för att acceptera det här. Jag tog reda på fakta: jag kommer aldrig att acceptera det här utan driva det så långt det krävs för att bli nominerad. Jag accepterar att jag är sist på listan av olika anledningar men jag ska med – det är definitivt!

Föreställningar om föräldraskap som en angelägenhet för kvinnor, eller för kvinnor *och* män, har betydelse för kvinnors möjligheter att till exempel nomineras till en nivåhöjande utbildning. Ridgeway och Correll (2004) hävdar att stereotypa föreställningar om mödrar är en mer extrem form av de stereotypa föreställningarna om kvinnor generellt. Om personer som ansvarar för rekrytering eller nominering inom Försvarmakten anser att en kvinnlig officer som är gravid eller har barn inte är intresserad av eller lämpar sig för utbildning och befordran, kan det på ett mycket konkret sätt hindra hennes möjligheter. När chefens inställning till föräldraskap istället är att det är något som båda föräldrar tar aktiv del i blir det i sig en utmaning av traditionella genusrelationer i organisationen. Exempelen ovan visar på olika strategier för skapandet av ett mer jämställt föräldraskap. Sammantaget beskrivs synen på föräldraskap ha genomgått viktiga förändringar under den tid de intervjuade officerarna arbetat inom Försvarmakten. Det finns i jämställdhetsarbetet ett särskilt fokus på att underlätta

kombinationen av arbete och familj för såväl kvinnor som män. Emellertid kan en kvinnas kompetens fortfarande ifrågasättas med argumentet att hon är gravid eller har små barn och därför inte är en fullgod officer.

## Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett återkommande tema när det gäller kvinnors villkor i mansdominerade organisationer är. Sexuella trakasserier är ett uttryck för makt och ojämställda genusrelationer, och hänger ihop med mönster av diskriminering och underordning av kvinnor i organisationer (Wilson & Thompson 2001). Genus, sexualitet, trakasserier och makt är länkade till varandra på ett komplext sätt (Hearn & Parkin 2003). Vi kommer här inte att närmare undersöka dessa samband, utan analyserar sexuella trakasserier som ett uttryck för makt som syftar till att reproducera ojämställda relationer mellan könen till kvinnors nackdel. Att sexuella trakasserier är ett utbrett problem i Försvarsmakten har framkommit i ett flertal studier (Berggren 2002a, Berggren & Ivarsson 2002). En enkätundersökning genomförd av Statistiska Centralbyrån visar att en majoritet, 59 procent, av de kvinnliga officerarna och kadetterna har erfarenhet av sexuella trakasserier under den treårsperiod som föregick studien (SCB 1999). När vi här talar om sexuella trakasserier, gör vi det i enlighet med den officiella definition som återfinns i jämställdhetslagen, där sexuella trakasserier definieras som

sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet (6 § Jämställdhetslagen).

Mot denna bakgrund är det inte överraskande att omkring hälften av de intervjuade officerarna berättar om erfarenheter av sexuella trakasserier under sin tid i Försvarsmakten. För en officer var porrtidningar och porrfilm en del av det dagliga arbetet under värnpliktstiden.

I många situationer var det väldigt jobbigt, tyckte jag. Och speciellt i lumpen tyckte jag att det blev jobbigt, för det blev en viss jargong. Det blev att läsa porrtidningar vid matbordet och det är inte så himla trevligt. Speciellt inte om du sitter där som ensam tjej med tio killar. Så sitter alla med uppslagna tidningar så där eller det går värsta porrfilmen samtidigt på TV när man äter. Nej, det tyckte jag var jobbigt. (Intervjuare: Hur hanterar man dom konkreta situationerna? Hur gjorde du?) Jag försökte ju säga till men det var ingen som lyssnade på det. ”Måste du sitta och läsa det där?” ”Ja, va dårå, du får väl skylla dej själv när du har gett dej in i det här!” Så att mycket av det här var nog bara för att reta mej, tror jag (...) Ja, jag gick väl hem och grät (...). Men det var sällan jag visade dom någonting.



De trakasserier officerarna beskriver handlar om porrtidningar och porrfilmer som ett inslag i den dagliga arbetsmiljön, en tafsande kollega på en fest och ännu grövre handlingar. En av officerarna, som var en av de första kvinnliga officerarna på sitt förband, berättar om trakasserier längst hela detta spektrum. Vid flera tillfällen var syftet bakom handlingarna tydligt uttalade; några av hennes manliga kollegor ville få henne att lämna förbandet. Bland annat förekom anonyma telefonsamtal om nätterna.

Vi hade de här samtalen. De sa att de inte ville ha kvinnliga officerare och någon gång sa de det i telefon (...) ”Vi ska göra allt för att få dig härifrån”. (...) De började komma när jag varit här ett tag, då kom det lite samtal och sedan dog det ut och sedan började det igen. Sen vet jag att folk trodde att jag hittade på det för att få uppmärksamhet men jag hade ju den uppmärksamheten jag behövde ändå. Sen skulle vi spåra samtalen och jag tror att det var en kollega som var ganska nära, för det slutade i samband med det. (...) Det var ju någon som visste när jag var hemma för när jag var ute på övning hade jag inte de här samtalen.

Officerarna som utsatts för sexuella trakasserier använder sig av olika typer av strategier för motstånd. Den mest extrema formen av motstånd är att ”ta till nävarna”, vilket några av dem gjort. Mer vanlig är den strategi som handlar om att ”ta dem på milen”. Här handlar det om att en kvinna som ifrågasätts av en manlig kollega eller chef bevisar sin duglighet i löpspåret, vilket beskrivs som en framgångsrik strategi för att nå acceptans inom organisationen.

Då var det en kille då som jag gick i skola med som sa: ”Blir man slagen av en tjej fysiskt eller i teoretiska prov så är man kass som kille.” – Hmhm, tyckte jag! (Skratt) Jag tänkte, vad ska man svara på det och så hade vi en diskussion. En vecka senare så sprang vi milen, och jag tror jag var tio minuter före honom i mål. Och då gick jag fram till honom och sa: ”Fy fan, vad du är kass!” (...) Och det var en incident som har etsat sig fast. Men när vi slutade den skolan då kom han fram till mig och så sa han så här att: ”Ja, jag accepterar *dig* som kvinnlig officer!” ”Jaha, tack” sa jag. Men han har nog inte accepterat alla andra.

Kvinnliga officerare som tillämpar strategin att ”ta dem på milen” och som omfattar ett könsneutralt perspektiv tenderar att se ifrågasättande och motstånd mot dem själva som något som sporrar dem att prestera bättre. Paradoxalt nog omvandlas alltså trakasserier och motstånd på grund av den egna könstillhörigheten till en sporre och blir nästan något positivt. I denna syn anses sexuella trakasserier inte utgöra ett stort problem, utan något man får räkna med. Det är heller ingenting som utmanar bilden av Försvarmakten som en jämställd organisation. Så kan också citatet i artikelns titel förstås: ”tål man inte jargongen kan man väl

inte kriga” – det handlar i sammanhanget om en anpassning till organisationens spelregler.

Sexuella trakasserier är inte ett fenomen som är unikt för den svenska Försvarsmakten, det är tvärt om ett problem även i andra organisationer. Dessutom är det ett än större problem i organisationer där kvinnor kommer in på traditionella manliga domäner. Sexuella trakasserier i organisationer kan alltså sägas bidra till att återskapa och upprätthålla segregeringen på arbetsmarknaden (Wilson & Thompson 2001). Det kan också ses som en form av social kontroll som syftar till att minska kvinnors makt, och att män som trakasserar kvinnor fortsätter att göra så för att det är ett beteende de kan ”komma undan med”. Att de sexuella trakasserier är ett uttryck för dysfunktionella genusrelationer i Försvarsmakten är en syn som förekommer bland den majoritet kvinnliga officerare som omfattar ett kritiskt perspektiv.

Hur officerare som utsätts för trakasserier väljer att bemöta dem, och vilka strategier som visar sig vara verkningsfulla, berättar också om genusrelationerna i organisationen. För den officer som dagligen mötte porrtidningar vid lunchbordet, var det lönlöst att diskutera saken med kollegor och överordnade. Att utöva motstånd genom att utmana personen ifråga på hinderbanan eller i ett slagsmål förefaller däremot vara en effektiv metod för att åstadkomma en förändring. Här är det särskilt viktigt att notera vilken typ av förändring som kan uppnås. Att ”ta dem på milen” är en strategi som kan leda till att en kvinnlig officer blir accepterad av den som ifrågasätter hennes kompetens i yrket. Hon accepteras *trots* att hon är kvinna, förändringen är alltså individuell och har kanske ingen betydelse för kvinnor generellt inom yrket eller för kulturen i organisationen. Snarare upprätthålls kulturen, eftersom den som utmanas är en enskild man och det sker i en organisation där fysisk styrka och traditionellt manliga egenskaper fortfarande är vägen till acceptans. Bagilhole (2002) hävdar att kvinnor, genom sin blotta närvaro i traditionellt mansdominerade yrken, utmanar män och därför möter motstånd. Människor som möter motstånd och diskrimineras tenderar att förändra sig själva, snarare än sin omgivning, i sin strävan att passa in. Att förändra sig själv och anpassa sig är en individuell strategi, i likhet med att som officerarna ”ta dem på milen”. Förändring förhandlas här i liten skala, på en traditionellt manlig arena och förefaller inte utmana de övergripande genusrelationerna i organisationen.

## Synen på den egna organisationen – förändring över tid

Den svenska Försvarsmakten har genomgått en rad förändringar sedan de intervjuade officerarna inledde sin yrkesbana. Deras beskrivningar av förändring handlar emellertid mer om hur deras egen syn på organisationen har förändrats. Flera av officerarna anser att de under en stor del av sin tid i Försvarsmakten har betraktat organisationen som jämställd. Under värnpliktstiden var en vanlig upp-

fattning att det gällde att "köpa läget", vilket innebär att de då accepterade och deltog i den rådande kulturen och jargongen.

Sen är det så när man är i den här åldern (...) och man ska göra lumpen och så där: man köper läget. När man är 20 år, OK han kanske behandlar mig på ett annorlunda sätt, men jag är inte så känslig just nu, utan jag köper läget. Det ska vara så. Jag ska gå igenom den här utbildningen och det är väl inte så farligt, det här. Det kan vara så att ju äldre man blir, desto mindre köper man läget. (Skrattar) (...) Men när man är 20 år, livet leker och allting är bra och det är inga problem med någonting.

Med tiden har de flesta av de intervjuade officerarna gått från ett könsneutralt perspektiv till ett alltmer kritiskt perspektiv när det gäller genusrelationerna i organisationen. Det kritiska perspektivet innebär att de inte på samma sätt är beredda att anpassa sig till en traditionellt manlig kultur och ojämställda relationer mellan kvinnor och män. Att bli äldre och "få mer på axlarna" beskrivs göra situationen som kvinna i organisationen svårare, men ses samtidigt som en tillgång.

Ju högre upp man har kommit, det är både lättare och svårare. Svårare i den bemärkelsen att många accepterar en tjej men till en viss grad, kaptensgraden: så långt är det OK att tjejerna kommer, men längre? Nä, det vete fåglarna! (...) Samtidigt är det lättare! Ju högre grad, desto mer blir du tagen på allvar! Du blir mer av ett vittne, folk tror mer på dig ju högre upp du kommer av någon anledning men det är bara en känsla som sagt. Lättare i den bemärkelsen att nu kan man verkligen köra sitt eget race på ett annat sätt, jag behöver inte bry mig i samma utsträckning som tidigare.

Den förändrade synen på organisationen kan förstås på flera sätt. Sedan de intervjuade officerarna började arbeta inom Försvarsmakten har andelen kvinnor ökat vilket innebär att de inte utgör ett fullt så avvikande inslag. Förändringen är emellertid relativt liten, kvinnor utgör fortfarande bara fyra procent av officerskåren. Snarare kan förklaringen till den förändring som officerarna beskriver sökas i deras förändrade förhållningssätt. En av officerarna berättar hur hon ändrat sitt sätt att se på organisationen och beskriver även konsekvenserna av den förändringen.

Jag kände mig mer med i gemenskapen för några år sen. (...) På officersutbildningen så var jag en i gänget och då var det en av killarna som skämtade om tjejer, och så sa jag någonting. "Ja, ja, men du är ingen tjej, du är en av oss liksom! Du är ingen tjej. Du är bara en bitch", sa han. Och då var jag med i gänget, så det var lite smickrande att höra det här också. Fast det egentligen var jättehemskt det han sa. Idag hade jag gått i taket om jag hade hört det, men då: "Jag är en av dom! Vad mysigt!" (Intervjuare: Har det med erfarenheter att göra och vilka krav man så småningom börjar

formulera för sej själv.) Ja, precis. Så jag trivs ju mer med mig själv nu, men jag trivdes mer i kulturen då.

Hon fortsätter beskriva att hon förr ”passade in” i organisationen, vilket hon inte upplever att hon gör längre.

Då var jag mycket mer med i jargongen och jag var lite mer maskot och så där. Jag var rättfram då också, jag hade dom tuffaste skämten och så där, och jag var mycket mer populär då än vad jag är nu. Nu tar jag nog mer konflikter som inte är lika populära, eller vad man ska säga. (...) För bitarna börjar falla på plats, vad det är det handlar om, på ett sätt som det inte hade gjort då. Samtidigt som att i organisationen då... det passade organisationen bättre att jag är som jag var innan. Jag blir ju inte poppis på det sättet som jag är nu.

När officerarna går från ett könsneutralt till ett kritiskt perspektiv, går de från att acceptera den egna organisationen till att kritisera den på ett genomgripande sätt. Istället för att utöva motstånd mot skeptiska kollegor i löpspåret, utövar de motstånd genom att kritisera organisationens funktionssätt. Det kritiska perspektivet beskrivs inte vara en väg som leder till popularitet och tillhörighet; det könsneutrala perspektivet ”passar organisationen bättre”. En officer beskriver vad som händer på rasten under en föreläsning om genusteori på ett av de nivåhöjande utbildningsprogrammen.

Dom tjejer som säger att det inte är några problem – dom väger ju mycket tyngre än killarna som säger att det inte är några problem, för tjejerna själva säger ju att det inte är några problem! (...) För om man går ut på första rasten och snabbast fäller kommentaren: ”Vad är det här för skit. Har vi inte tjtatat om det här tillräckligt” eller ”Nu håller dom på och tjtatar om sexuella trakasserier igen” då blir man ju poppis för då har man varit lite så där, då sticker man inte ut eller vill ha några fördelar.

Detta kan också ses som ett uttryck för hur könsneutralitet reproduceras i de organisatoriska processerna och hur kunskap om genus marginaliseras (Acker 1992). I en studie av kvinnliga ingenjörer inom den starkt mansdominerade oljeindustrin visar Miller (2004) att den vanligaste strategin som dessa kvinnor använder sig av är just anpassning till den dominerande kulturen. Kvinnorna antar också ett tydligt könsneutralt perspektiv, något som premieras i det organisatoriska livet. Av de intervjuade officerarna beskrivs detta fenomen i termer av vad som i kulturen belönas respektive bestraffas. Könsneutralitet belönas med tillhörighet, medan kritik mot genusrelationer marginaliseras. Det vi ser bland de intervjuade officerarna är att individen inte konstruerar en bild av organisationens genusrelationer en gång för alla. Bilden av organisationen genomgår för de flesta genomgripande förändringar med tiden, från en könsneutral syn till en kritisk syn på genusrelationerna. Den enskilda officerens könsneutrala hållning

reproduceras således inte med nödvändighet. Snarare genomgår den egna synen viktiga förändringar i riktning mot ett mer kritiskt perspektiv – *trots* att könsneutralitet (som ett flertal exempel ovan illustrerat) premieras i de organisatoriska processerna.

## Synen på jämställdhetsarbetet i Försvarsmakten utifrån det könsneutrala respektive det kritiska perspektivet

De flesta av de intervjuade officerarna har ett kritiskt perspektiv på genusrelationerna i organisationen, om än i olika utsträckning. Perspektivet innebär som nämnts att de ser att organisationen är ojämsställd – en syn som vuxit fram med tiden och som bygger på erfarenheter av att arbeta i denna mansdominerade organisation. Även ett par av de officerare som valts ut för att göra sina ”positiva” röster hörda, beskriver en förändring från ett könsneutralt till ett kritiskt perspektiv. Synsättet innebär att de ser strukturella skillnader mellan kvinnors och mäns villkor i samhället, i organisationer, så också i Försvarsmakten. Detta perspektiv, det kritiska, korresponderar innehållsmässigt med de mål och åtgärder som organisationen Försvarsmakten idag omfattar i sin jämställdhetspolicy. I båda betonas att det begynnande jämställdhetsarbetet bör fortgå och förändringar för ökad jämställdhet måste göras utifrån ett strukturellt perspektiv. Det kan till exempel handla om att fullfölja den positiva särbehandlingen av underrepresenterat kön vid antagningen till Yrkesofficersprogrammet, något som också merparten av de intervjuade officerarna är positiva till.

Det könsneutrala perspektivet, som endast ett par av de intervjuade officerarna omfattar, innebär synen på Försvarsmakten som en jämställd organisation. Utifrån en sådan syn finns inga motiv till att bedriva ett jämställdhetsarbete i organisationen. Här återfinns argument om att den låga andelen kvinnor i organisationen inte beror på organisationens funktionssätt vad gäller kvinnor och mäns arbets- och karriärvillkor. Vi har istället sett förklaringar som har att göra med att det inte finns tillräckligt många kvinnor som är intresserade av att arbeta som officer. Andra förklaringar rör att endast ett fåtal kvinnor passar för officersyrket eftersom det är ett så speciellt yrke.

Trots att det könsneutrala perspektivet representeras av en minoritet av de intervjuade officerarna, förefaller det ha viss genomslagskraft i organisationen. Det är ett perspektiv som legitimerar den rådande ”ordningen”, och som också beskrivs vara mer ”populärt” i organisationen än det kritiska perspektivet. Ges det könsneutrala perspektivet ett större utrymme i organisationen kan det leda till att jämställdhetsarbetet i organisationen ses som överflödigt och irrelevant. De flesta av de kvinnliga officerare vi intervjuat har med tiden kommit att bli alltmer kritiska till de genusrelationer som karakteriserar organisationen, samtidigt som de ger uttryck för att de är positiva till officersyrket i sig. De vill se en förändring mot modernare, mer jämställda genusrelationer i sin organisation.

## Referenser

- Acker, Joan (1991) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations" I: Judith Lorber & Farrell, Susan A (red) *The Social Construction of Gender*, Newbury Park: Sage.
- Acker, Joan (1992) "Gendering Organizational Theory" I: Albert J Mills & Tancred, Peta (red) *Gendering Organizational Analysis*, Newbury Park: Sage.
- Bagilhole, Barbara (2002) *Women in Non-Traditional Occupations: Challenging Men*, New York: Palgrave Macmillan.
- Berggren, Anders W (2002a). *Avrapportering av studie genomförd 2002 avseende förekomsten av sexuella trakasserier i den svenska Försvarsmakten. En replikering av 1999 års studie*, Försvarshögskolan/Institutionen för Ledarskap och Management, Stockholm: Försvarshögskolan.
- Berggren, Anders W (2002b) *Undercover operations in No-women's land: The Swedish Armed Forces through a gender lens*, Stockholm: Försvarshögskolan.
- Berggren, Anders W & Ivarsson, Sophia (2002) "*Jakten sätter på attacken*" Stockholm: Försvarshögskolan.
- Cockburn, Cynthia (1990) "Men's power in organisations: 'equal opportunities' intervenes" I: Jeff Hearn & Morgan, David (red) *Men, masculinities and social theory*, London: Unwin Hyman.
- Cohn, Carol (2000) "'How Can She Claim Equal Rights When She Doesn't Have to Do as Many Push-Ups as I Do?' The Framing of Men's Opposition to Women's Equality in the Military" *Men and Masculinities*, Vol 3, Nr 2, s 131–151.
- Collinson, David L & Hearn, Jeff (2005) "Men and Masculinities in Work, Organizations and Management" I: Kimmel, Michael S, Hearn, Jeff & Connell, RW (red) *Handbook of studies on Men and Masculinities*, Thousand Oaks: Sage.
- Connell, RW (2002). *Gender*, Cambridge: Polity Press.
- Försvarsmaktens jämställdhetsplan* (16 150:741 29).
- Gherardi, Silvia (1994) "The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives" *Human Relations*, Vol 47, Nr 6, s 591–610.
- Gherardi, Silvia & Poggio, Barbara (2001) "Creating and Recreating Gender Order in Organizations" *Journal of World Business*, Nr 36(3), s 245–259.
- Hearn, Jeff, Kovalainen, Anne & Tallberg, Teemu (2003) "Organising knowledges, gender divisions and gender policies. The case of large Finnish corporations" *International Journal of Internet and Enterprise Management*, Vol 1, Nr 4, s 404–420.
- Hearn, Jeff & Parkin, Wendy (1992) "Gender and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected Area" I: Albert J Mills & Tancred, Peta (red) *Gendering Organizational Analysis*, Newbury Park: Sage.
- Hearn, Jeff & Parkin, Wendy (2003) "The gendered organisation: A positive critique" *Comportamento organizacional e gestão*, Vol 9, Nr 2, s 125–146.

- Hirdman, Yvonne (1988) "Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning" *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3, s 49–63.
- Jämställdhetslagen* (1991:433) i dess lydelse den 1 januari 2001.
- Martin, Patricia Yancey (2001) "'Mobilizing Masculinities': Women's Experiences of Men at Work" *Organization*, Vol 8, Nr 4, s 587–618.
- Martin, Patricia Yancey (2003) "'Said and Done' versus 'Saying and Doing'. Gendering Practices, Practicing Gender at Work" *Gender & Society*, Vol 17, Nr 3, s 342–366.
- Miller, Gloria E. (2004) "Frontier Masculinity in the Oil Industry: The Experience of Women Engineers" *Gender, Work and Organization*, Vol 11, Nr 1, s 47–73.
- Pettersson, Lena (1996). *Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer? En studie av omförhandling av genuskontrakt på två industriarbetsplatser*, Linköping Studies in Arts and Science; 143, Linköping: Univ.
- Pettersson, Lena (2001) *Genus i och som organisation. Översikt om svensk arbetslivsforskning med genusperspektiv*, Stockholm: Santéus.
- Pettersson, Lena (2003) "Genusarbetsdelning – sega strukturer i förändring?" I: Florin, Christina & Lundqvist, Torbjörn (red) *Historia – en väg till framtiden? Perspektiv på det förflutnas roll i framtidsstudier*, Stockholm: Institutet för framtidsstudier
- Ridgeway, Cecilia L & Correll, Shelley J (2004) "Unpacking the Gender System. A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations" *Gender & Society*, Vol 18, Nr 4, s 510–531.
- SCB (1996) *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 1996*, Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- SCB (1999) *Rapport från undersökningar om förekomst av sexuella trakasserier inom Försvaret*, Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- Sundin, Elisabeth (1993) *Ny teknik i gamla strukturer. Ny teknik, nya produkter och förändrade yrkes- och könsgränser. En fallstudie från Lantmäteriets topografiska kartenhet*, Stockholm: Nerenius & Santéus.
- Sundin, Elisabeth (1995). *Teknik i teori och praktik. En CAD-introduktion i kommunal förvaltning med beaktande av genusdimensioner*, Stockholm: Nerenius & Santéus.
- Wahl, Anna (1992) *Könsstrukturer i organisationer: kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*, Stockholm: EFI, Handelshögskolan.
- Wilson, Fiona & Thompson, Paul (2001) "Sexual Harassment as an Exercise of Power" *Gender, Work and Organization*, Vol 8, Nr 1, s 61–83.