

Kvinnan som mål eller medel?

Anna Svantesson

År 2000 antog FN:s säkerhetsråd resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet.¹ Som en följd av det har svenska Försvarsmakten publicerat en handbok för integrering av ett genderperspektiv, både i verksamheten och i internationella operationer. Handboken utgör undersökningens primärmaterial och beskriver att integreringen av ett genderperspektiv både är ett medel och ett mål. Syftet är att undersöka i vilken proportion handboken uttrycker denna dubbla målsättning, samt vilka effekter detta kan ge.

I denna artikel argumenterar jag för att kvinnors roll som medel prioriteras framför jämställdhetsintegrering som mål, samt resonerar kring vad detta innebär för reproduktionen av kvinnors roller och egenvärde. Det teoretiska ramverket består av Raewyn Connells teori om genusordningen² och Cynthia Enloes analys av de patriarkala dimensionerna i globalisering och militarisering.³ Sekundärmaterialiet består bland annat av en föreläsning med en representant från Försvarsmakten och metoden utgörs av Carol Bacchis kritiska diskursanalys som kallas ”*What’s the Problem Represented to be?*”-

¹ United Nations Security Council Resolution, UNSCR 1325, S/RES/1325(2000), October 31, 2000.

² Connell, Raewyn, *Om genus*, 2:a upplagan, Polity Press Ltd, Cambridge, Daidalos AB, 2009, s.76-77.

³ Enloe, Cynthia, *Globalization and Militarism: Feminist make the link*, andra upplagan, Rowman & Littlefield, 2016, s. 77-80.

approach (WPR). Metoden tillgodoser en uppsättning frågor som utgör analytiska verktyg för att undersöka policydokument.⁴

Vad är ”problemet”?

Bacchi menar att granskning av formuleringar i styrdokument kan ge klarhet i vad avsändaren anser sig behöva förbättra med hjälp av sin målsättning.⁵ På så vis går det att tolka vad som ligger till grund för förbättringsbehovet och således också förstå det egentliga ”problemet” som presenteras.⁶

Försvarsmaktens handbok för integrering av ett genderperspektiv har, likt många andra policydokument, inte formulerat en explicit problemformulering. Istället är avsikten här att klarlägga det implicita problem som presenteras, genom att undersöka vilka syften och målsättningar som handboken formulerar. Försvarsmakten beskriver att handboken är en del av det långsiktiga arbetet för integrering av genderperspektivet.⁷ Den explicita målsättningen är därför att öka jämställdheten inom myndigheten och i verksamheten.⁸ Därför går det att tolka det som att integreringen av ett genderperspektiv i nuläget är ett problem inom Försvarsmakten.

Detta resonemang stöds av statistik från Försvarsmaktens jämställdhetsplan för perioden 2015-2018. Enligt siffror från 2014 utgör kvinnor enbart 13% av all personal vid Försvarsmakten. Av alla civilanställda utgör kvinnor dock 41% men enbart 6% av alla yrkesofficerare och 11% av alla gruppbefäl, soldater eller sjömän.⁹ Slutsatsen kan således vara att det finns ett problem med jämställdheten i Försvarsmaktens organisation.

⁴ Bacchi, Carol, i *Engaging with Carol Bacchi - Strategic Interventions and Exchanges*, Bletsas & Beasley, (ed.), 2012, s. 21-22.

⁵ Bacchi, 2012, s. 21-22.

⁶ Ibid.

⁷ Försvarsmakten, *Handbok Gender - Teoretiska grunder och ledarskap*, 2016, s. 5.

⁸ Försvarsmakten, *Handbok Gender - Teoretiska grunder och ledarskap*, s.8.

⁹ Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-2018, 2015-09-25, FM2015-15593:1, s.8.

Handboken (kallad H Gender) beskriver att den i praktiken ska innebära att försvarsmakten strävar efter att i attityd, beteende och aktiviteter skapa förutsättningar för män och kvinnor att verka inom myndigheten på lika villkor.¹⁰ Om det är ett mål som ska omsättas i praktiken kan det tolkas som att det finns ett problem med den attityd som existerar inom verksamheten. Denna problematik står inte uttryckligen i handboken, men kan implicit tolkas som att beteendet i nuläget inte tillgodoser tillräckliga förutsättningar för kvinnor och män att verka på lika villkor.

Martina Lindberg, jämställdhetsstrateg på Försvarsmakten, förklarar att attityden och den maskulina jargongen är något som Försvarsmakten har arbetat med sedan länge. Hon menar att de har som vision att reformera verksamheten både kulturellt och strukturellt.¹¹

Ett annat syfte med handboken är att få ett breddat rekryteringsunderlag och att öka kvalitén i all verksamhet, både i fredstid och under väpnad konflikt.¹² Här kan det istället, med hjälp av Carol Bacchis WPR-metod tolkas som att Försvarsmakten anser nuvarande rekrytering som ett problem. Dock sammanlänkar Försvarsmakten rekryteringsunderlaget tillsammans med ökad kvalitét. Detta kan tolkas som att det delvis finns en brist på kvalitét i nuläget, men framförallt att rekrytering av kvinnor också automatiskt skulle öka kvalitén i verksamheten.

Handboken beskriver också följande syfte:

¹⁰ Försvarsmakten, *Handbok Gender - Teoretiska grunder och ledarskap*, s. 9.

¹¹ FUF-fåtölj, "Resolution 1325, internationellt försvarsarbete", Föreläsning med Martina Lindberg, 2016-10-24, kl. 18.00, FUF:s kansli, Karlbergsvägen 66 A. Länk: <http://www.fuf.se/2016/10/24/film-resolution-1325-internationellt-forsvarsarbete/>, (senast hämtad 16-11-17)

¹² Försvarsmakten, *Handbok Gender - Teoretiska grunder och ledarskap*, s.5.

H Gender är ett verktyg för att stärka utvecklingen av en attraktiv myndighet dit de bästa talangerna söker sig för att vi i ord och handling upprätthåller respekten för allas lika värde.¹³

Denna formulering går hand i hand med föregående syfte – att bredda rekryteringen för att öka kvalitén. Att stärka utvecklingen av en attraktiv myndighet påvisar också ett implicit tvivel på att Försvarsmakten i nuläget är en verksamhet med högt renommé. Dock finns det en problematik med denna formulering eftersom det kan tolkas som att verksamheten upprätthåller och respekterar allas lika värde *för att* Försvarsmakten ska vara en attraktiv myndighet. Att respektera mänskliga rättigheter och allas lika värde är självklart attraktivt, problemet uppstår om man använder respekten för rättigheter som ett verktyg i det primära syftet att bli en attraktiv aktör på arbetsmarknaden. Risker blir att handboken inte tolkas som äkta i sin avsikt att respektera människors lika värde utan istället tolkas som en agenda för att förbättra Försvarsmaktens rykte.

Martina Lindberg förklarar att Försvarsmakten måste vara en modern arbetsgivare som unga människor vill arbeta för och där man känner sig accepterad och välkommen hos myndigheten. Men hon menar också att organisationen fortfarande har en lång väg att gå.¹⁴ Cynthia Enloe hävdar att det finns en problematik med vår samtid och den globaliserade militarismen eftersom den gör att militären ständigt måste hålla sig modern för att anses som en respekterad spelare på den internationella arenan. Att vara modern blir alltså den största drivkraften och kärnfrågor kring jämställdhet riskerar att komma i andra hand.¹⁵

¹³ Försvarsmakten, *Handbok Gender - Teoretiska grunder och ledarskap*, s.5.

¹⁴ FUF-fätölj, "Resolution 1325, internationellt försvarsarbete", Föreläsning med Martina Lindberg, 2016-10-24, kl. 18.00, FUF:s kansli, Karlbergsvägen 66 A. Länk: <http://www.fuf.se/2016/10/24/film-resolution-1325-internationellt-forsvarsarbete/>, (senast hämtad 16 -11- 17)

¹⁵ Enloe, 2016, s. 78.

Vad lämnas oproblematiserat?

Bacchi menar att med hjälp av hennes metod kan problematiken i ett policydokument förstås djupare genom analys av de aspekter som lämnas oproblematiserade.¹⁶ På så sätt går det också att kartlägga vad avsändaren med styrdokument anser som problematiskt eller till och med har en okunskap om inom verksamheten.

Något som handboken lämnar oproblematiserat är verksamhetens mansnorm. H Gender beskriver att Försvarsmakten vill förändra attityder och öka jämställdheten. Samtidigt saknas det en analys kring den rådande mansnorm som präglar militären. Eftersom mansnormen inte beskrivs eller erkänns ger handboken inte heller en tillräcklig konsekvensanalys av hur problematiken påverkar verksamheten nationellt och i internationella operationer.

Alnebratt och Rönnblom menar i sin bok *Feminism som byråkrati*, att jämställdhetspolitikens ambitioner förutsätts vägleda myndigheter i sitt arbete som samhällsaktörer. Problemet är när dessa ambitioner inte görs explicita och inte är baserade på en problemanalys. Det gör det svårt att utkräva något ansvar.¹⁷ Här går det att resonera om formuleringen i handboken är anpassad på ett sätt som också undviker att specificera Försvarsmaktens eget ansvar i sakfrågan.

En analys kring maktrelation mellan könen saknas också i handboken. Könshierarkier och patriarkala strukturer existerar i samtliga delar av samhällets privata och offentliga sfär. I en traditionellt mansdominerad verksamhet är det således oundvikligt att en maktrelation mellan könen uppstår. Dock finns ingen djupgående förklaring till detta i handboken.

Att Försvarsmakten aktivt arbetar med jämställdhetsintegrering är positivt. Det visar vilja att förändra rådande struktur. Dock är det problematiskt att handboken inte beskriver eller nämner en patriarkal struktur där kvinnan ofta

¹⁶ Bacchi, 2012, s. 21-22.

¹⁷ Alnebratt, Kerstin & Rönnblom, Malin, *Feminism som byråkrati*, Leopard förlag, 2016, s. 17.

underordnas mannen. Problematiken uppstår om verksamheten arbetar utifrån en ofullständig bild när de inte förklarar Försvarsmaktens historiska ojämställdhet. Risken blir att verksamheten inte fyller de behov som är bäst utifrån kvinnliga individers perspektiv och istället missriktar fokus som resulterar i schablonaktiga och framförallt forcerade ansträngningar. Detta i sin tur skapar en kontraproduktiv jämställdhetsintegrering. Komplexiteten i detta förhållande är ofta svårt att exemplifiera. Därför behöver handboken också beskriva den struktur som grundar sig i att kvinnor historiskt inte haft samma tillgång att söka till verksamheten som män.

Vilka effekter produceras av detta?

Som tidigare nämnts är en målsättning i handboken att med hjälp av jämställdhetsintegrering bredda rekryteringsunderlaget för att öka kvalitén i verksamheten.¹⁸ Effekterna av detta blir dock att man tenderar att se kvinnor som medel för att uppnå framgång och effektivitet genom att rekrytera dem. Istället för att iakttä rekryteringsbehovet av kvinnor på grund av verksamhetens brist på jämlik fördelning sammanlänkar man kvinnor med ökad kvalitet. Effekterna blir att man förväntar sig något av kvinnor och deras konstruerade könskodade egenskaper och inte enbart deras kompetens som individer. Dessa karaktäristiska roller som kvinnor spelar i internationella operationer eller militära organisationer är ofta knutna till funktioner som på något sätt förbättrar verksamheten. Precis som Cynthia Enloe resonerar ses kvinnor som en fördel enbart när de uppfyller statens mål.¹⁹ Handboken beskriver följande:

¹⁸ Försvarsmakten, *Handbok Gender - Teoretiska grunder och ledarskap*, s.5.

¹⁹ Enloe, 2016, s. 81.

Vidare kan kvinnor spela en framträdande roll vid stabiliserande operationer och i säkerhetssektorsreform, t.ex. som mellanhand vid avväpning.²⁰

Robert Egnell, professor på Försvarshögskolan, beskriver också hur det visats att kvinnliga soldater i operationer ger effektivare resultat.²¹ Baserat på erfarenheter från fält, inte minst i Irak och Afghanistan, har militär verksamhet iakttagit att det ger ökad effekt att på taktisk nivå integrera fler kvinnor i operationer. Robert Egnell menar dock att man måste förstå hur militär verksamhet fungerar för att kunna vara konstruktiv i integreringen. För att lyckas integrera kvinnor i militära operationer måste man hitta en gemensam nämnare mellan de traditionellt separata parterna. Därför måste man länka samman militär teori med ett feministiskt angreppssätt och kompromissa. Med detta förklarar Egnell att man måste påvisa att integrering av kvinnor inte främst är det ”rätta” utan även det ”smarta” att göra.²² Egnell hävdar att integreringen av kvinnor i operationer är fördelaktig, men samtidigt långt ifrån tillräcklig. Därför behövs jämställdhetsintegrering inom hela den militära verksamheten.²³

Kvinnor som informationshämtare

Bortsett från att kvinnor tillför en materiell aspekt, beskrivs även kvinnors förmåga att öka informationshämtningen i fält, menar Egnell. Kvinnors åtkomst till lokala kvinnor ger inte enbart en bättre överblick av situationen utan skapar dessutom bättre relation mellan förband och det lokala samhället.²⁴ Detta syns tydligt bland de förband som kallas ”Female

²⁰ Försvarsmakten, *Handbok Gender - Teoretiska grunder och ledarskap*, s. 27.

²¹ Egnell, Robert, 2016, *Gender Perspectives and Military Effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security*, PRISM, 2016, s. 73-74.

²² Egnell, 2016, s. 74.

²³ Egnell, 2016, s. 74.

²⁴ Egnell, 2016, s.77.

Engagement Teams” eller ”Mixed Engagement Teams” eftersom de etablerar kontakt med den del av lokalbefolkningen som förband med enbart män inte har tillgång till, eller ens söker kontakt med, beskriver Egnell.²⁵

H Gender beskriver denna aspekt genom att förklara hur genomförandet av en genderanalys ökar förbandets kunskap om hot och risker för civilbefolkningen. Handboken menar att genderperspektivet används som ett analytiskt verktyg för att synliggöra skillnader mellan könen som måste beaktas i verksamheten. Det ger fördjupad lägesbild och förståelse för hur verksamheten påverkar civilbefolkningen. Informationen kan bidra till att minimera risker att göra oavsiktlig skada vid operationer.²⁶ Handboken beskriver också att det är väsentligt att säkerställa att både män och kvinnor deltar för att få en övergripande lägesbild som omfattar ett brett spektrum av samhället.²⁷ H Gender beskriver även att beroende på operationsmiljön kan man behöva beakta sammansättningen av de grupper som ska inhämta informationen. Försvarsmakten menar att i vissa situationer kan det vara avgörande om det bara är män, bara kvinnor eller en blandad grupp.²⁸ Att Försvarsmakten vill utöka kartläggningen över lägesbilden för civilbefolkningen och göra en mer omfattande informationshämtning är positivt. Handboken beskriver även följande gällande operationsmiljön och informationshämtningen:

En lång rad studier har visat att män och kvinnor har olika förutsättningar, roller och möjligheter, vilket bidrar till att de agerar olika både vid kriser och i vardagslivet. Genom att genomföra genderanalyser på planeringsstadiet av en insats kan vi få kunskap om de respektive grupperna.²⁹

²⁵ Ibid.

²⁶ Försvarsmakten, *Handbok Gender - Teoretiska grunder och ledarskap*, 12-13.

²⁷ Försvarsmakten, *Handbok Gender - Genomförande (1:2)*, s. 24.

²⁸ Försvarsmakten, *Handbok Gender - Genomförande*, s. 16.

²⁹ Försvarsmakten, *Handbok Gender - Genomförande*, s.14.

Vad gäller denna formulering följs den inte av vare sig källor eller fotnoter som hänvisar till dessa olika studier. Här går det istället att resonera huruvida det blir problematiskt att utgå från konstruerade könsroller vid informationshämtning. Att förvänta sig att män och kvinnor är en dikotomi och två separata grupper kan också ge en ofullständig bild av situationen. Att Försvarsmakten som samhällsaktör och myndighet dessutom bekräftar dessa olikheter reproducerar, som Connell beskriver det, grunden för hur de sociala genusmönstren formas. Att uttrycka skillnaderna som något naturligt eller vetenskapligt bevisat motverkar synen på genus och kön som något socialt konstruerat, menar Connell.³⁰ Det gäller särskilt i ett offentligt policy-dokument.

Dessutom kan förväntningarna på de olika grupperna skapa stereotypa roller för män och kvinnor inom förbandet. Problemet med en formulering som särskiljer män och kvinnors roller i perspektiv till informationshämtning är om den kvinnliga individen automatiskt blir den som förväntas inhämta information från lokala kvinnor. Risken blir att kartläggning och informationshämtning av kvinnlig civilbefolkning blir en "kvinnofråga" kvinnor mellan. Denna problematik belyser även Cynthia Enloe och menar att det är ett strategiskt beslut när kvinnor blir den aktör som interagerar med lokala kvinnor på grund av deras förmåga att kringgå traditionella och konservativa sedvänjor.³¹ Detta resultat är varken fördelaktigt för de kvinnor som är soldater eller de lokala kvinnorna då de traditionella könsrollerna befästs ytterligare. Precis som Johanna Valenius beskriver används kvinnliga soldater då som ett sätt att fylla ett kompetensglapp i verksamheten.³²

³⁰ Connell, 2009, s.18-19.

³¹ Enloe, 2016, s. 80.

³² Valenius, Johanna, *A Few Kind Women: Gender Essentialism and Nordic Peacekeeping Operations*, International Peacekeeping, Routledge, s. 510-523, 2007.

Kvinnor som fredsskapare

Ytterligare diskuterar Valenius kvinnors roll som "fredsskapare" och att detta reproducerar stereotypen för kvinnliga individer. Hon menar också att det finns en problematik kring att se kvinnor som fredligare eftersom de förutsätter att stereotyper fungerar. Således belyses inte militarismens aggressiva och ickefredliga maskulinitetsnorm. Detta går i linje med Connells resonemang om att de biologiska skillnaderna mellan könen resulterar i en tro kring andra tillskrivna egenskaper som naturliga. Connell menar att det finns en allmän föreställning om kvinnor som lugna och omhändertagande.³³ Detta gör dessutom att kvinnan förväntas ta den pacifistiska rollen och fungera som ett medel för att jämna ut skillnaderna och mansnormens krigsvilja reproduceras ytterligare, menar Valenius.³⁴

Gällande aspekten med kvinnor som fredsskapande kan man resonera kring hur utfallet blir om kvinnor inte lyckas skapa fred med sitt deltagande. Problematiken med att förvänta sig något av de konstruerade egenskaperna som tillskrivs kvinnor är om de inte uppfylls. Risken blir att kvinnorna återigen hamnar utanför diskursen då de inte ses som naturliga parter i sammanhanget enbart i egenskap av sin existens.

Handboken beskriver också jämställdheten inom Försvarsmakten som en trovärdighetsfråga då det ökar respekten för Försvarsmaktens verksamhet och uppdraget att bidra till hela samhällets säkerhet, något som enligt Försvarsmakten också kan bidra till att öka både kvinnors och mäns intresse för en militär karriär.³⁵ Slutsatsen blir att genom rekrytering av kvinnor ökar inte enbart kvalitén utan också respekten för Försvarsmakten. Effekten är tydligt instrumentell om jämställdhet förväntas skapa respekt för verksamheten, istället för egenvärde för kvinnan. Jämställdheten behövs alltså delvis på grund av den rådande ojämlikheten, men framförallt för att fylla en funktion som gynnar Försvarsmaktens varumärke. Formuleringen kan

³³ Connell, 2009, s.25.

³⁴ Valenius, 2007, s. 510-523.

³⁵ Försvarsmakten, *Handbok Gender - Teoretiska grunder och ledarskap*, s. 12.

framstå som oproportionell i den meningen att tyngden läggs på Försvarsmaktens respekt och att det sekundära är kvinnors och mäns intresse för en militär karriär. Det kan tolkas som att kvinnligt intresse för militär karriär är en bonus i sammanhanget. Som Enloe beskriver det så representeras ofta kvinnor i militära sammanhang enbart om de fyller en funktion,³⁶ i detta fall att öka respekten för Försvarsmakten.

Kvinnan som medel före mål

Artikeln visar att jämställdhetsintegrering har behövts rättfärdigas för att accepteras i den traditionellt mansdominerade verksamheten. Detta resulterade i att istället för att arbeta med jämställdhetsintegrering som ett mål har man valt att framhålla kvinnor som medel för ökad operationell effektivitet. Vi ser att primärmaterialet visar ett oproportionellt förhållande mellan jämställdhet som medel och som mål.

Jämställdhetsarbetet som ett mål kommer till uttryck i handboken, men jag hävdar att fokus på medel är presenterat på ett tydligare sätt, delvis genom att ofta sammanlänka målet med hur det kan leda till bättre resultat för Försvarsmakten.

Enloes teoretiska infallsvinkel har bidragit till att synliggöra när militär verksamhet använder kvinnor som medel för framgång. Genom att undersöka hur detta kommer till uttryck går det att avslöja vad Enloe beskriver som det ”kamouflerade patriarkatet”,³⁷ något som jag anser existerar så länge kvinnor används på grund av tillskrivna egenskaper och inte intrinsikala värden.

Detta riskerar att förminska perspektivet att kvinnan som individ har en självklar plats i sammanhanget utan att tillgodose funktioner, förmågor eller bidra till specifika resultat, annars riskerar man att reproducera traditionella könsroller, samt reducera kvinnors egenvärde. För att uppnå jämställdhet anser jag att det bör ske en normalisering av båda könen. Det krävs att Försvarsmakten inte uttrycker kvinnan som ett implicit problem, utan istället

³⁶ Enloe, 2016, s. 81.

³⁷ Enloe, 2016, s. 81.

integrerar jämställdhet på ett sätt där kvinnan framstår som lika naturlig i sammanhanget som mannen.

Referenslista

- Alnebratt, Kerstin & Rönblom, Malin, *Feminism som byråkrati*, Leopard förlag, 2016.
- Bacchi, Carol, *Analysing Policy: What's the Problem Represented to Be?*, Frenchs Forest: Pearson, 2009.
- Bletsas Angelique, Beasley, Chris (ed.), *Engaging with Carol Bacchi – Strategic Interventions and Exchanges*, Coveney, John, University of Adelaide Press, 2012.
- Connell, Raewyn, *Om genus, 2:a upplagan*, översättning Charlotte Hjukström och Anna Sörmark, Polity Press Ltd, Cambridge, Daidalos AB, 2009.
- Egnell, Robert, *Gender Perspectives and Military Effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security*, PRISM, 2016.
- Enloe, Cynthia, 2007, *Globalization and Militarism: Feminists make the Link*, andra upplagan, Rowman & Littlefield, 2016.
- FUF-fåtölj, ”Resolution 1325, internationellt försvarsarbete”, Föreläsning med Martina Lindberg, 2016-10-24, kl. 18.00, FUF:s kansli, Karlbergsvägen 66 A. Länk: <http://www.fuf.se/2016/10/24/film-resolution-1325-internationellt-forsvarsarbete/>, (senast hämtad 16 -11- 17)
- Försvarsmakten, *Handbok Gender - Teoretiska grunder och ledarskap (1:1)*, (H Gender1-1 2016) 2016, publikationsnummer: M7739-352072.
- Försvarsmakten, *Handbok Gender - Genomförande (1:2)*, (H Gender1-1 2016) 2016, publikationsnummer: M7739-352072.
- Försvarsmakten, *Handbok Gender - Typscenarier (1:3)*, (H Gender1-1 2016) 2016, publikationsnummer: M7739-352072.
- Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-2018, 2015-09-25, FM2015-15593:1.
- United Nations Security Council Resolution, UNSCR 1325, S/RES/1325(2000), October 31, 2000.
- Valenius, Johanna, *A Few Kind Women: Gender Essentialism and Nordic Peacekeeping Operations*, *International Peacekeeping*, Routledge, 14:4, s. 510-523, 2007.