



När vapnet är genus

En jämförande framing-analys av genus i militärhandböcker

When the weapon is gender

A comparing framing analysis of gender in military
handbooks

Evelina Sande

Statsvetenskap: Politik, organisation och ledning

Kandidatnivå

15 HP

VT 2019

Handledare: Astrid Hedin

Personnummer: 1994-02-09

Sweden is often viewed as one of the most egalitarian countries and many countries look to Sweden for policy-models or tools to implement gender equality within their institutions and organisations. This thesis contains two purposes, where the first one is to explore the background for Handbok Gender a handbook created by the Swedish Defence Forces to discover if it is something independently created by the organisation or a result of international and national directives. Through exploring this, we will determine if the view presented in the Handbok Gender is the one of the Swedish Defence Forces or just a concept to look good externally. The second part aims to compare how H Gender frame gender differently compared to two separate handbooks on gender created by Nato and the United Nations. The first part shows that although Handbok Gender is a product based on international and national directives, it is built on the experiences of the Swedish Armed Forces and can therefore be seen as their perspective on gender. Furthermore, the second parts demonstrate that the UN's handbook shows a traditional feminist point through putting the woman as a focus point, compared to H Gender and Nato's handbook who shows more of stretching, shrinking and bending the policy.

INNEHÅLL

1. INTRODUKTION	1
1.1. INLEDNING.....	1
1.2. PROBLEMFÖRMULERING	1
1.3. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING.....	2
1.4. DISPOSITION	2
2. BAKGRUND	3
2.1. RESOLUTION 1325.....	3
3. LITTERATURÖVERSIKT OCH TEORETISKT RAMVERK.....	3
3.1. OFFENTLIG FÖRVALTNINGSREFORMSMODELL	3
3.2. GENUS & JÄMSTÄLLDHET	6
4. METOD	8
4.1. FRAMING-ANALYS.....	8
4.2. OPERATIONALISERING	10
4.3. BEGRÄNSNINGAR.....	11
5 MATERIAL	12
5.1. EXPERTINTERVJU.....	12
5.2. MILITÄRHANDBÖCKER	14
6 ANALYS	14
6.1. VARFÖR SKAPADES EN HANDBOK FÖR ATT HANTERA GENUS I	15
6.2. HUR KAN DE MILITÄRA HANDBÖCKERNAS ANVÄNDNING AV GENUS.....	20
7 FORSKNINGSREKOMMENDATIONER	33
8. REFERENSLISTA	35

1. INTRODUKTION

1.1. INLEDNING

Sverige framställs ofta som ett av de mest jämställda länder med ett egalitärt samhälle där kvinnor och män har samma möjligheter. Men, finns samma möjligheter för kvinnor även inom en av de traditionellt mest maskulina organisationer? Det är män som har haft monopol på militära organisationer och krig förstärker ofta könsrollerna. Genus har på senare tid blivit ett populärt begrepp att använda som ett verktyg för att undersöka orättvisor, frågan är dock vad som händer när genus tolkas olika. Att bryta ner orättvisor och bygga upp jämställdhet utan att bejaka olikheter är en utmaning och de senaste årtionden har debatten varit kring vad det innebär att vara kvinna inom militären. En organisation kan använda jämställdhet som ett ”blomsterbegrepp” för att se bra ut för externa aktörer utan att acceptera och aktivt arbeta med det inom organisationen. Eller så finns det motstånd inom organisationen som gör att målet för jämställdhet strategiskt presenteras som till exempel ett effektivitetsmål. Försvarsmakten i Sverige skapade 2016 en handbok om genus, kallad H Gender, för hur organisationen ska integrera genusperspektivet i verksamheten (Försvarsmakten 2015, 1:1, 11). Sedan H Gender publicerades har den blivit kritiserad (Weström 2019). Det har varit oklarheter kring vad H Gender ska användas till och om det skall behandla hela organisationen internt och externt.

1.2. PROBLEMFÖRMULERING

Män har historiskt haft monopol på militären och det var inte förrän på 80-talet som kvinnor i Sverige började utbilda sig inom militären (Persson 2011, 14). Förståelsen om vad det innebär att vara man respektive kvinna kan variera mellan olika kulturer runt om i världen. Goldstein (2001, 9) ifrågasätter varför mångfalden av genusroller försvinner när det kommer till krig. Till exempel visar Goldstein på att det egentligen aldrig i historien har varit en armé bara bestående av bara kvinnor (ibid). I stället styrks gränser mellan könsrollerna i krig, där det är mannen som är beskyddaren och kvinnan som är offret som behöver beskyddas (Sjoberg & Via 2010, 7). Därför är det än idag diskuterat vad det innebär att vara kvinna inom militären (Persson 2011, 15, Carreiras 2006, 2, Whitworth 2004, 15, Berggren 2002, 57). En militärorganisations kapacitet har traditionellt baserats på materialistiska och fysiska resurser som till exempel antal trupper eller kvalitet på utrustning. Saker som inte ”går att ta på”, som till exempel jämställdhet, känslor, bemötande och orättvisor har inte ansetts lika viktigt (Egnell et al 2012, 8). Det har däremot visat sig att militära aktioner kan tjäna på att ha ett genustänk, inte bara för att de

lättare kan komma i kontakt med lokala kvinnor, utan också för att kvinnor kan bidra med annorlunda tänkande och förbättra organisationens förmåga och effektivitet (Egnell, et al 2012, 6). Eftersom det i samband med Resolution 1325 visade sig att militära organisationer kan effektiviseras genom att inkludera kvinnor, är det intressant att studera om dessa organisationer använder genus för jämställdhet eller bara för effektivisering. Sverige ses som extra intressant att se till eftersom Sveriges utrikesminister, Margoth Wallström, 2014 förklarade Sveriges utrikespolitik som feministisk. Hur handböckerna presenterar genus påverkar inte bara hur organisationen själva ser på genus utan kommer också vara inspiration för när andra länder ser till Sverige för verktyg och strategier i arbetet med genus.

1.3. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING

Syftet med undersökningen är att studera om Sverige även inom militären är ledande inom jämställdhet mellan könen. Med hjälp av nedanstående frågor ska bakgrunden till H Gender först redas ut för att sedan jämföras med Natos och FN:s handböcker om genus.

- Varför skapades en handbok för att hantera genus i Försvarsmakten och vad inspirerade den?
- Hur kan de tre militära handböckernas användning av genus kategoriseras utifrån fixing, shrinking, stretching och bending?

Den första frågeställningen syftar till att undersöka om H Gender är Försvarsmaktens egen syn och material eller om det är ett resultat av internationella och nationella direktiv. Målet är att undersöka om H Gender endast har skapats som ett blomsterbegrepp för att se bra ut externt eller om den är vedertagen och accepterad av Försvarsmakten. Den andra frågeställningen syftar till att undersöka och analysera den varierande användningen av genus mellan de tre handböckerna. Det kommer analyseras med hjälp av det teoretiska och metodologiska verktyget kritisk framing-analys och kategoriseras av fixing, shrinking, stretching och bending (se kap 4.2).

1.4. DISPOSITION

Till en början kommer en kort bakgrund till den gemensamma nämnaren i alla tre handböckerna förklaras, vilket är Resolution 1325 (2000). Efter det kommer det teoretiska ramverket för första frågeställningen presenteras, vilket efterföljs av en redogörelse för genus och jämställdhet, vilket framförallt kommer användas till andra frågeställningen men också skapar en bild för hela forskningen. Efter det teoretiska ramverket kommer metoden presenteras, vilket

kommer användas för den andra frågeställningen. Materialet kommer sedan att specificeras och diskuteras inklusive dess avgränsningar och begränsningar. Vilket till slut kommer leda ut i analysdelen som är uppdelade i två delar, där den första behandlar den första frågeställningen och den andra behandlar den andra frågeställningen.

2. BAKGRUND

2.1. RESOLUTION 1325

FN:s resolution 1325 (2000), här efter kallad 1325, behandlar kvinnor, fred och säkerhet vilket innebär att mer involvera kvinnor på alla nivåer inom militären. Efter 1325 har det också skapats sju efterföljande resolutioner som ytterligare har tryckt på involveringen av kvinnor men framförallt belyst behovet att motverka det sexuella våldet mot kvinnor i krig (UN Women 2015). Fortsättningsvis kommer 1325 behandlas som ett samlingsbegrepp för 1325 inklusive de sju efterföljande resolutionerna. Eftersom det har visat sig att kvinnors deltagande i konflikter kan leda till en effektivisering och breddande av hanteringsområde har det blivit eftersom det har visat sig finnas en koppling mellan kvinnor, fred och säkerhet (UN Women 2015).

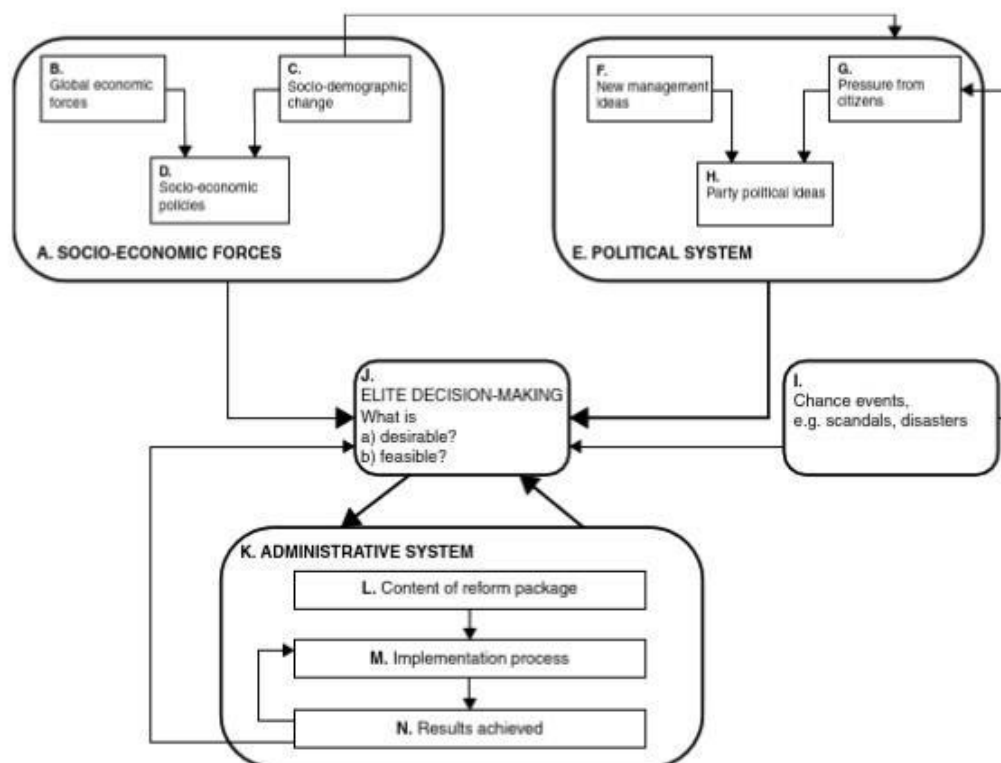
3. LITTERATURÖVERSIKT OCH TEORETISKT RAMVERK

Litteraturöversikten och teoretiska ramverket presenterar till en början den teori, kan också ses som ett analysverktyg, som kommer användas för första frågeställningen. Sedan kommer det genus och jämställdhet problematiseras och hur kommande arbete kommer använda den specificeras.

3.1. OFFENTLIG FÖRVALTNINGSREFORMSMODELL

För att förstå uppkomsten av en policyreform och vad det är som driver reformer kommer Pollitt och Bouckaerts (2017) modell kallad offentlig förvaltningsreformmodell härnäst presenteras. Denna modell kommer användas för att besvara den första frågeställningen. Arbetet med genus, som vidare kommer diskuteras i nästa avsnitt, kommer ses som en reform eftersom den inkluderar till exempel jämställdhetsintegrering som är en strategi för att implementera ett genusperspektiv. Modellen kan skapa förståelse kring varför Sverige har varit drivande i genusfrågorna och förklara vad som kan vara drivande och hämmande i reformen med genusarbetet. I förvaltningsreformmodellen är det tre överliggande faktorer som påverkar

skapandet av en policyreform; socio-ekonomiska krafter, politiska system och administrativa system (Politt & Bouckaert 2017, 32). Tanken är att ”boxarna” ska fyllas i, för att se vad som har drivit en reform samtidigt som boxarna också kan influera varandra. (Politt & Bouckaert 2017, 32). Det centrala är *eliten*, som är den beslutande makten, till exempel politiker eller högt uppsatta tjänstemän. I detta fall är eliten beslutsfattarna främst de högt uppsatta tjänstemännen inom Försvarsmakten. Det är dem som tar besluten, även om de kan vara starkt influerade av idéer från de tre boxarna (även internationella krafter kan ha en inverkan på beslutsfattningen trots att de inte har en egen box) (Politt & Bouckaert 2017, 33). De flesta offentliga förvaltningsreformerna sker från *top-down*, eftersom policyreformer är utformade av politiker eller erfarna tjänstemän (Politt & Bouckaert 2017, 33). Ett exempel på att jämställdhetsintegrering kan ses som en top-down-policyreform, är att den är skapad av en internationell elit till att börja med, nämligen genom deklARATIONEN från Beijing, där det först beslutades (UN Women 2015). Politt och Bouckaert (2017, 32) menar dock att även om besluten är influerade av ett bredare nätverk som EU eller FN, är det oftast den nationella regeringen som antar policyn och implementerar den. Precis som Politt och Bouckaert (2017,



33) argumenterar för hur alla medlemsländer nationellt utvecklat sina egna strategier och mål med jämställdhetsintegreringen, även Sverige som har gjort egna styrdokument för hur organisationer ska kunna integrera jämställdhet (se t ex SOU 2017:15). I den centrerade boxen J, finns det två uppdelningar, desirable (önskvärd) och feasible (genomförbar), eliten är

densamma i båda fallen. Den första kategoriseringen syftar till att policys skapas som egentligen inte är genomförbara på grund av till exempel; lagar, ekonomiska, eller konservativa krafter som motverkar förändringar (Politt & Bouckaert 2017, 33). De som arbetar med reformer, speciellt sådana som är mer nyskapande än andra stöter alltid på motstånd och måste ofta rama in policys på ett sätt så att det inte framstår som lika drastiskt, den andra kategorin syftar till policys som är genomförbara utan något motstånd (Politt & Bouckaert 2017, 33). För att nå sådant som är önskvärt kan beslutfattare överdriva avsiktligheten med policyn. Resultaten från en reform (box N) kan resultera i bara vissa av de mål som sattes upp i elitens original-policy (box L) (Politt & Bouckaert 2017, 34). Den administrativa delen (box K) visar på att elitbeslutsfattarna inte är perfekta, utan att policys ofta görs om på grund av felaktiga avsikter eller bara uppenbara misslyckande (Politt & Bouckaert 2017, 34). Den centrerade beslutsfattande eliten är menad att ses som en process som är mycket påverkad av en större kontext. Socio-ekonomiska faktorer (box A), politiska och intellektuella faktorer (box E) påverkar också beslutsfattandet och påverkar varandra vilket är en grundläggande princip i modellen. De socio-ekonomiska faktorer kan vara både långsiktiga och kortsiktiga faktorer, till exempel att många länder har ett större antal som pensionerar sig, vilket är en stor kostnad för välfärdssektorn (Politt & Bouckaert 2017, 37). De kortsiktiga kan vara ökat antal flyktingar som kommer till ett land på grund av till exempel krig eller klimatförändringar (Politt & Bouckaert 2017, 35). De socio-ekonomiska påtryckningar är starka, däremot kan de inte direkt översättas till vad för *typ* av policyreformer eller exakt *vad* som ska göras (Politt & Bouckaert 2017, 36). Idéerna för hur en elit ska hantera till exempel problem som presenterades i samband med de socio-ekonomiska kommer ofta genom nya politiska förvaltningsreformsidéer. Hur en sådan idé har möjlighet att lyckas inom ett land beror framförallt på hur det politiska systemet ser ut. Till exempel i Sverige där regeringen är baserad på koalitioner mellan partier är reformer sannolika att inte bli lika hårda som de kan vara i länder som Australien och Storbritannien, där det politiska systemet är mer karakteriserat av konflikter och opposition (Politt & Bouckaert 2017, 37). Dessutom har Sverige en bottenpolitik där kommuner fattar många beslut och regeringen kan därför uppleva att det är svårare att integrera reformer på alla nivåer (Politt & Bouckaert 2017, 38). Försvarsmakten är däremot en statlig organisation, på nationell nivå, vilket kan innebära att det är lättare att styra och mäta resultatet eftersom organisationens olika delar inte är baserade på olika lokala beslut. Fortsättningsvis påpekar Politt och Bouckaert (2017, 38) att både de *strukturella* faktorerna, som politiskt system och valsystem men även de *kulturella* som i Sverige den relativt snälla politiska diskussionen och överenskommelsen kan påverka reformen (Politt & Bouckaert 2017,

38). Det innebär att Sverige som har en tradition av arbete med jämställdhet borde ha det enklare att integrera genusjämställdhet, även inom militären. Dessutom är en viktig faktor att förvaltningsreformer sällan översätts till rena reformer, utan flyter in i en större

variation av idéer från olika källor. Även befolkningens påtryckningar är en del av den politiska faktorn, däremot är det sällan de är med och utvecklar styrningen och policyn i detalj eftersom de flesta medborgare har väldigt lite eller ingen kunskap om policyutveckling (Politt & Bouckaert 2017, 39). Genom att det blir ett stort missnöje i samband med en skandal eller liknande kan medborgare ofta med hjälp av media dock vara en stor påtryckning på politiska reformer (box I) (Politt & Bouckaert 2017, 39). Förvaltningsreformsmodellen kommer utvecklas mer och användas som ett verktyg i samband med analysen för uppkomsten av H Gender. Även om modellen egentligen inte är en traditionell teori, fungerar den bra som ett teoretiskt analysverktyg för att förklara uppkomsten av reformen kring genus.

3.2. GENUS & JÄMSTÄLLDHET

För att hitta svar på vilket sätt användningen av genus kan påverka hur de militära handböckerna uppfattas och används, kommer den här delen diskutera varierande betydelse för genus och jämställdhet med hjälp av ett feministiskt perspektiv. Denna del kommer framförallt hjälpa oss skapa en bakgrund till andra frågeställningen. Till att börja med kommer genus diskuteras som både verktyg och mål för att sedan presentera några perspektiv av jämställdhet och på det sättet skapa en förståelse för problematiseringen.

Simone de Beauvoir (2002, s.86) menar att kvinnan är subjektet, "det andra" och var en av de första som argumenterade för att kvinna inte är något vi föds som, utan något vi blir, det vi idag kallar genus. Zalewski (2014, 5) argumenterar för att det är viktigt att sätta kvinnors liv i centrum eftersom de ofta är de som är i botten av samhället och därför ofta är i extra behov av stöd. Det finns även feministiska forskare som anser att genus har gått ifrån kvinnan som original feministisk fokuspunkt (Jalušič 2009, 53). Genus har blivit ett verktyg för att skapa förståelse för och kritisera sociala ojämlikheter, även politik och makt (Jalušič 2009, 52). Debatten om vad som faller innanför och utanför ramarna för maskulint och feminint är en stark kritik mot genus-begreppet. Det kan både handla om en definitionsfråga om vad som är manligt och kvinnligt eller om genus är mer flytande än binärt, men även att de identiteter som inte definierar sig inom det binära inte inkluderas i forskningen (Connell & Pearse 2014, 1617). Begreppet brister i intersektionalitet och har fått kritik för att det inte tar hänsyn till andra

faktorer om jämställdhet som till exempel; sexuell orientering, ålder, religion, funktionshinder, utvecklingsstörning eller etnicitet (Squires 2005, 367). Ordet ”kvinna” involverar många olika typer av människor som är olika förtryckta (Walby 2005, s.230). Feminismen har därför också blivit kritiserad för att vara den vita kvinnans kamp (Tomlinson 2018, 146). Däremot menar Walby (2005, s.326) som flera andra feministiska teoretiker att genom att belysa en grupp som oftast är missgynnad i samhället, kan det också belysa problem för andra undertryckta grupper. Trots kritiken kring begreppet kan genus användas som ett verktyg för att teoretisera sociala och politiska orättvisa strukturer som till exempel genushierarkin, strukturer av normativ heterosexualitet och uppdelningen i arbetskraften generellt (Jalušič 2009, 54). En vanlig frågesättning när feminism studerar internationella konflikter är; *var är kvinnorna?* (se t ex Enloe 2014, 25, Zalewski 2014, 6). Anledningen till att den frågan ställs är för att kunna förstå; när, hur och varför vi märker kvinnor i den internationella politiken eftersom de ofta inte är med i beskrivningen av krig (Zalewski 2014, s.6). Det ger en alternativ narrativ och perspektiv som är menat att belysa olikheter. Feministisk forskning menar att det är viktigt för att de flesta historieböcker och forskning om krig är skapad om män av män (Swati 2014, 100). Alla tre handböcker är baserade på 1325 som utgår från det klassiska feministiska perspektivet att sätta kvinnan i centrum. Den här undersökningen kommer på grund av det utgå från att det är att sätta kvinnan som fokuspunkt inom arbetet med genus, även om det kommer ytterligare problematiseras. Framförallt är det skillnaderna mellan böckerna som kommer att belysas och denna del är till för att framförallt skapa en förståelse kring problematiken, snarare än att helt acceptera teorin.

För att uppnå jämställdhet har det till exempel skapats en strategi kallad jämställdhetsintegrering som kallas ”The Beijing Declaration and Platform for Action of 1995”, hädanefter kallad Beijingdeklarationen. Strategin skapades under ett FN-möte för hur integreringen av genus skulle utföras inom officiella organisationer (UN Women 2014). Europarådet beskriver jämställdhetsintegrering som en omorganisation som händer på alla nivåer av en policyprocess. Det är en förbättring, utveckling och utredning av policyprocesser från ett jämställt genusperspektiv, av de aktörer som normalt är involverade i processen (Meier and Celis 2012, s.472). Det innebär att alla som arbetar och beslutar om saker inom officiella organisationer ska överväga hur policyn kan påverka kvinnor respektive män olika. Att använda ett genusperspektiv innebär att se till händelser i samhället med ett perspektiv baserat på att relationer mellan könen kan påverka deras sociala roller och maktpositioner även i till synes könsneutrala sammanhang (*Nationalencyklopedin, genusperspektiv*). *Arbetet med genus*

kommer fortsättningsvis användas som ett samlingsord för att referera till alla olika genusperspektiv, analyser och strategier.

Jämställdhet kan ses som en mängd olika saker och i olika kontexter till exempel som en rättslig rättighet, krav av lika behandling eller som en process som erkänner mångfald (Jalušič 2009, 55). Det finns många olika feministiska tillvägagångssätt för att nå ett samhälle som är fritt från dominans och förtryck av ett genus. I detta arbete kommer genusjämställdhet ses som målet. För att sammanfatta olika perspektiv på genusjämställdhet finns det minst tre huvudsakliga kategorier; som ett problem att uppnå jämställdhet av samma sak (samma möjligheter), bekräfta följden av den manliga normen (till exempel positiv särbehandling), eller förändra alla etablerade normer och standarder för vad som är manligt och kvinnligt (jämställdhetsintegrering ses ofta som en bra strategi för detta) (Verloo & Lombardo 2007, 23). Squires (2012, 369) ifrågasätter om gränserna för genus måste suddas ut för att kunna uppnå jämställdhet, det vill säga att kvinnor och män inte kan vara jämställda så länge de är olika, vilket går att hänvisa till jämställdhet av samma möjligheter. Numera är det vanligare att det inte är en avveckling av genus som behöver göras, utan snarare att förändra de normer och strukturer som gynnar mannen som de neutrala och kvinnan som det sekundära (ibid).

4. METOD

I kommande del kommer metoden för den andra frågeställningen presenteras. Metoden kan ses som både ett metodologiskt verktyg, men kommer också användas som ett teoretiskt för att teoretisera och kategorisera handböckernas användning av genus.

4.1. FRAMING-ANALYS

Genus kan vara svårare att implementera i vissa organisationer som stöter på mer motstånd och behöver därför strategiskt använda *frames*, eller inramningar av problemet för att lättare kunna arbeta med det (Bacchi 2009, 19). Militära, maskulina organisationer som Försvarsmakten kan antas stöta på mer motstånd än en organisation med större variation av män och kvinnor i integrering av genus (Egnell, Hojem & Berts 2012, 16). Kritisk *framing-analys* kan bidra med ett teoretiskt och metodologiskt ramverk för att studera variationen av hur olika militära organisationer arbetar mot genusjämställdhet i sina handböcker. Frames kan också användas för att blottlägga oavsiktliga motsägelser som riskerar bli ineffektiva för att arbeta med genus jämställdhet som mål (Verloo & Lombardo 2007, 38). Genom att fokusera på hur arbetet med genus uttrycks både medvetet och undermedvetet i texterna antar framing-analys att de olika

organisationerna kommer ha tolkat hur arbetet med genus ska gå till olika (Verloo & Lombardo 2007, 31). En frame beskrivs oftast som en tolkning av ett schema som strukturerar verkligheten, vilket inte behöver vara avsiktlig av organisationen som har producerat texten (Verloo & Lombardo 2007, 32). Dessa frames kan vara påverkade av fördomar om en ser på det som ”våra förutsättningar för att förstå”, det vill säga organisationen kan motivera varför de pratar om genus på ett sätt utan att inse att det hade kunnat göras på ett annat sätt (Verloo & Lombardo 2007, 32). Policydokument som styr hur en organisation ska bete sig tenderar att, omedvetet eller medvetet ge specifika roller till olika aktörer (Verloo & Lombardo 2007, 34). Aktörerna kommer bestå av sådana som gynnas av problemet, normgruppen, och de som blir drabbade av problemet kring genus (Verloo & Lombardo 2007, 34). Kommande analys skulle kunna ifrågasätta om genusvåld i krig ses som kvinnors, mäns, samhällets eller krigets fel? För att karaktärisera ramen kommer fyra frågeställningar inspirerade av Esaissons et al (2014, 218-219) frågekategorisering. Däremot har några småändringar gjorts för att säkerställa att frågorna är relevanta för kommande analys.

1. Hur är problemet kring *genus* inramat i handboken? Med andra ord, hur frammas genus och *för vem* representerar handböckerna detta vara ett problem för?
2. Vilka sorters *aktörer* finns med i inramningen i handboken? Med vilka karaktärsdrag, motiv och handlingskapaciteter representeras de?
3. Hur är *orsaken* till genus inramat i handboken? Vem eller vad representeras som problemets orsak?
4. Hur är *lösningen* på genus inramat i handboken? Vilka handlingsalternativ möjliggörs givet hur problemet presenteras?

De frågor som ställs till handböckerna ställs för att se hur handböckerna ramar in en fråga vilket kan vara idéer, representationer och värderingar som är grundläggande i texten men också hur lösningen formuleras (Esaisson et al 2015, 218). Med hjälp av ovanstående frågor kan texten bearbetas vilket praktiskt sett kommer ske genom en kodning. Till att börja med kommer alla texter läsas igenom för att få en översikt och inte fastna i irrelevanta delar, också för att veta vilka delar av materialet som väljs ut eftersom alla delar inte kommer att vara relevanta vilket kommer diskuteras under material. Sedan kommer de utformade frågorna att ställas en i taget till varje text, men för att inte missa möjliga tolkningar kommer alla frågorna sedan samtidigt ställas till en text i taget (Esaisson et al 2015, 229). För att få systematik i textanalysen kommer en färgkodning att tillämpas, där fråga 1 (problemrepresentation) kommer markeras med *grön*, fråga 2 (aktör) med *gul*, fråga 3 (objekt) med *orange* och slutligen fråga 4 (lösning) med *rosa*.

Genom att använda olika färger kommer en enkel överblick kunna göras, vilket är fördelaktigt eftersom det är relativt mycket material som ska analyseras. Trots sina begränsningar har framing-analys stora möjligheter att som ett metodologiskt verktyg hjälpa till att hantera olika betydelser av genusjämsällldhet. Genom en process att återgående läsning och precision har framing-analysen goda möjligheter att utveckla de analytiska möjligheterna. I nästa avsnitt kommer framing-analysen ytterligare operationaliseras med en kategorisering av olika framingdynamiker.

4.2 OPERATIONALISERING

Nedan kommer operationaliseringen av framing-analysen presenteras, vilket kommer användas för att kategorisera handböckerna. Att operationalisera framing är att göra begreppen mätbara (Esaïsson et al 2015, 56). Syftet kring fixing, shrinking, stretching och bending är att undersöka dynamiken kring hur olika aktörer anpassar meningen kring, i detta fall genus, för att passa in på ett mål (Lombardo, Meier & Verloo 2009, 3). För att undvika misstolkningar genom översättning av begreppen kommer undersökningen använda de engelska begreppen. Att en organisation medvetet kan skapa mening kring ett begrepp för att uppnå genusjämsällldhet kan innebära positiva resultat, men organisationer kan riskera att omedvetet skapa negativa konsekvenser genom att förändra meningen av begreppet (ibid).

Fixing innebär att ett begrepp som genus får ett formellt erkännande, ofta efter en debatt mellan olika parter (Lombardo, Meier & Verloo 2009, 3). Det kan till exempel innebära under Beijing konferensen 1995 där jämsällldhetsintegrering skapades, vilket är en typ av strategi för att uppnå genusjämsällldhet (UN Women 2014). Kortfattat betyder det att genusjämsällldhet har erkänts och inte längre är ifrågasatt som ett mål (Lombardo, Meier & Verloo 2009, 3). Att fastställa genusjämsällldhet som ett mål och till exempel skapa en strategi för hur det ska uppnås är positivt eftersom det skapar en slags konsensus kring målet. Däremot kan det också innebära att genom att skapa mål kring hur genusjämsällldhet ska uppnås, riskerar genusjämsällldheten att förlora sin dynamik eftersom den är fixerad vid en specifik förståelse.

Precis som fixing kan shrinking innebära en förenkling av genus så att det begränsas till ett specifikt policy-område. I politiska debatter kan genusjämsällldhet reduceras ner till kvinnors politiska representation och utelämnar faktorer som strukturella hinder för jämsäll representation (Lombardo, Meier & Verloo 2009, 4).

Till skillnad från shrinking riskerar inte stretching att reducera ner eller förenkla, utan snarare att generalisera och sudda ut gränserna för vad genus betyder (Lombardo, Meier & Verloo

2009, 5). Stretching kan genom att bredda meningen för genus resultera i både en större klarhet men kan också innebära ett stärkande av kampen mot andra ojämlikheter och mer intersektionalitet (ibid). I fallet med genusjämsällldhet har stretching delvis redan gjorts, eftersom den behandlar två begrepp som är sammanhängande samtidigt som de också kan vara oberoende av varandra i andra sammanhang (ibid).

Fixing	Det formella erkännandet av genusjämsällldhet som ett mål, ofta efter en diskursiv kamp. Till exempel skapandet Beijingdeklarationen eller 1325.
Shrinking	Reducerar meningen med genus till något som är begränsat till ett specifikt policyområde eller en specifik tolkning av ett problem. Till exempel ofta kvantitativa representation som hur många kvinnor det är på högt uppsatta positioner i militären.
Stretching	Pekar på breddande av meningen för genus genom att utveckla en större mening av föregående förstående av begreppet. Till exempel kan genusjämsällldhet breddas till andra ojämlikheter för att stärka kampen mot andra former av orättvisor.
Bending	När policyn måste ändras på bekostnad av genusjämsällldhet, händer när begreppet kring genusjämsällldhet justeras för att passa in i ett annat mål som inte handlar om genusjämsällldhet. Till exempel när genusjämsällldhet i stället blir ett mål med ekonomisk tillväxt eller demografiska underskott.

Skillnaden mellan de tre andra begreppen och bending är att målet för de tre andra begreppen är genusjämsällldhet, det vill säga målet är alltid densamma. Bending betyder i stället att processen som skapar mening åt målet gör det på bekostnad av målet, genusjämsällldhet. Ett exempel på bending är genusjämsällldhet justeras för att till exempel uppnå ekonomisk tillväxt eller demografiskt underskott i stället (Verloo & Lombardo 2009, 5).

4.3 BEGRÄNSNINGAR

Framing-analys kan med fördel användas för att studera variationen av användningen av genus eftersom syftet med den metodologin är att kartlägga hur ett problem varierar i inramning (Verloo & Lombardo 2007, 37). Som tidigare nämnt kan frames av aktören användas för att rama in ett problem och argumentera för en lösning som bättre passar in i organisationen

(Bacchi 2009, 19). Men risken med en framing-analys är att även de frames som forskaren tar fram genom frågeställningar riskeras att tolkas och bli manipulerade. Även om frames från början inte var menade vara öppna för mänsklig manipulation, finns det en risk för forskare att kunna påverka hur de tolkas (Bacchi 2009, 20). Det är därför viktigt att reflektera över hur forskaren kan påverka frames och vart de kommer ifrån (Bacchi 2009, 27). För att minska risken för att forskaren påverkar tolkningen av de frames som kommer presenteras under analysen, har genus definierats enligt feministiska forskare. För att undvika att analysen blir manipulerad har en operationalisering som använts tidigare av mer etablerade forskare använts och efter det arbetat kumulativt, det vill säga byggt på tidigare forskning (Esaïsson et al 2015, 61). Förutom att validiteten ökar, ökar också möjligheten för att undersökningen kan jämföras med annan forskning (Esaïsson et al 2015, 58). Viktigt att poängtera är att även om tidigare forskning är allmänt accepterad, kan den sedan innan vara riktad, manipulerad. Dock anser jag att frågorna inte är riktade eftersom de endast ämnar till att se vad genus innefattar och det är skillnaderna som framställs av texterna som kommer belysas.

Risken med att ha ett förbestämt kodningsschema och förbestämda frågekategoriseringar vara att inte fånga upp oväntade eller inkonsekventa delar av handböckerna (Verloo & Lombardo 2007, 38-39). En analys som inte skulle ha tagit hjälp av ett kodningsschema skulle däremot i stället riskera inte bli översiktlig och därför inte möjlig att jämföra mellan handböckerna eller annan forskning (Verloo & Lombardo 2007, 39). Flertal forskare har använt sig av ett liknande schema som Esaïsson et al (2015, 218-219) eller i alla fall med en formulering som är centrerad kring hur problem, orsak och lösningar har ramats in, vilket talat för att det är användbart (bl a Lombardo, Meier & Verloo 2009). Därför arbetar även den här delen kumulativt, trots att frågeställningar något har justerats för att undersöka genus och säkerställa validiteten.

5 MATERIAL

Under den här delen kommer först den expertintervju som utfördes presenteras genom en bakgrund av Pontus Weström och även en diskussion kring hur en expertintervju kan gynna undersökningen. Sedan kommer en kort förklaring och bakgrund till urvalet av de militära handböckerna presenteras.

5.1 EXPERTINTERVJU

Utöver en framing-analys av handböckerna har också en jämställdhetsrådgivare vid namn Pontus Weström på Forsvarsmakten intervjuats. I första hand kommer intervjun användas till

första frågeställningen men delvis även till den andra. Intervjun är en expertintervju baserat på informantundersökning, där undersökningen kan få extra insyn i Försvarsmaktens organisation. Informantundersökning används med fördel för att få insikt i ett händelseförlopp och intervjupersonens vittne hanteras som en ”sanning” (Esaïsson et al 2015, 235). I det här fallet intresserar sig undersökningen framförallt för bakgrunden till varför H Gender skapades. Weström kan ge insikt i hur boken kom till, hur Sverige ligger till på den internationella arenan och andra intressanta aspekter kring H Gender. Informantstudier kombineras ofta med andra dokumentstudier och det intervjupersonen säger kommer att kritiskt granskas och kontrolleras med resterande forskning (Esaïsson et al 2015, 236). Framförallt kommer en rapport gjord av Robert Egnell, Petter Hojem, Hannes Berts (2012) användas eftersom den ser till hur arbetet med genus såg ut innan H Gender skapades och dessutom har Egnell en betydande roll då han idag är Försvarshögskolans rektor. Weström valdes ut som intervjuperson eftersom han innehar en central position som jämställdhetsrådgivare inom Försvarsmakten. Det innebär att Weström kan, genom sin position bidra med ett koncentrat av kunskap som behövs för att kunna kartlägga händelseförloppet kring H Gender (Esaïsson et al 2015, 269). Även om Weström inte arbetade på Försvarsmakten när H Gender utformades, har han en god förståelse för hur det gick till och varför den skapades. Eftersom Weström framförallt bidrar till den första frågeställningen kommer inte andra expertintervjuer hållas kring de andra handböckerna. Det är inte heller bakgrunden till de andra böckerna som är av lika stort intresse eftersom det är innehållet den här studien ämnar till att studera. Genom att använda en expertintervju kombinerat med framing-analys sker en triangulering vilket minskar risken att verkligheten inte blir korrekt framställd.

Innan intervjun skapades ett manus för intervjun med flera frågor under tre olika teman (Se bilaga 1). Intervjufrågorna var inte tänkta att ställas i ordning, utan snarare som en vägledning och checklista så att ingenting glömdes bort. Weström uppmuntrades att prata fritt om tankar och erfarenheter kring sitt arbete, utan inflikning av mig. Många forskare är splittrade i frågan om det bör göras en full transkribering eller om det räcker med en selektiv transkribering. Fördelen med att göra en full transkribering är att det minimerar risken att forskaren utelämnar någon information eller felciterar. En selektiv transkribering ökar trots det transparensen och minskar risken att intervjupersonen blir missciterad. I stället för att lägga värdefull tid på att göra en full transkribering, kan den tiden i stället läggas på att analysera intervjun.

5.2 MILITÄRHANDBÖCKER

En handbok är enligt NE en ”*bok som ofta används; vanligtvis en kortfattad men någorlunda fullständig översikt eller vägledning inom ett ämnesområde*” (Nationalencyklopedin, handbok) även om böckerna skiljer sig åt en del i utformningen passar de mer eller mindre in på definitionen. Material har valts ut utifrån aktören, eftersom det huvudsakliga syftet är att undersöka hur militära organisationer framställer genus (Esaïsson et al 2015, 22). Genom att begränsa material på ovanstående sätt, kan relevant material förbises eller exkluderas. Enligt Weström (2019) finns det få andra länder som har arbetat lika mycket med genus som Sverige, de mest framskridna är Holland och Kanada, men ingen har skapat en handbok om genus.

Eftersom det inte har skapats handböcker om genus i något annat land, har i stället handböcker om genus från internationella organisationer valts ut. Förutom H Gender har handböcker från FN och Nato valts ut baserat på att de är två av de största organisationerna som har skapat handböcker om genus. Dessutom baserar sig H Gender på FN:s resolution 1325 och Nato:s begreppsdefinition och därför valdes den avgränsningen.

Handböckerna skiljer sig något åt i utformning till exempel genom att H Gender fokuserar mest på den taktiska nivån medan Nato och FN tar in strategisk, operationell och taktisk nivå. H Gender består också av tre delar; teoretiska grunder och ledarskap, genomförande och typscenarior, medan Nato och FN inte har några typscenarior på samma sätt. Eftersom de två första delarna i H Gender är teoretiskt hur genus ses på och hur det ska användas, är det dessa delar jag kommer använda mig av (Försvarsmakten 2016, del 1/3, 6). Typscenarior är hur Försvarsmakten praktiskt ska hantera en invasion i Sverige och ter sig därför inte relevant för analysen. Kärnan i alla tre handböckerna är 1325 och det är därför böckerna är intressanta att jämföra. Eftersom 1325 sätter upp krav och mål men inte praktiskt berättar hur det ska genomföras har alla tre handböckerna översatt 1325 på lite olika sätt, vilket gör dem intressanta att studera. Ytterligare bakgrund till handböckerna kommer inte att presenteras eftersom skillnaderna mellan syfte och innehåll mer kommer klargöras i analysdelen.

6 ANALYS

Analysens första del utreder bakgrunden till reformen kring genus inom Försvarsmakten enligt den offentliga förvaltningsreformsmodellen. Den andra delen kommer sedan att jämföra de tre olika handböckerna presenterade under materialet, för att se till skillnader och vilken som är mest utvecklad.

6.1 VARFÖR SKAPADES EN HANDBOK FÖR ATT HANTERA GENUS I

FÖRSVARSMAKTEN OCH VAD INSPIRERADE DEN?

Kommande del ska undersöka vart inspirationen till handboken kom från och om det är Försvarsmaktens syn på genus eller om det är ett resultat av nationella och internationella direktiv. Genom att se till om initiativet kommer från externa påtryckningar eller interna idéer kan det visa om det endast är en sammanställning av olika resolutioner och lagstiftningar eller om det är något Försvarsmakten anser viktigt och själva utvecklar. Kommande analys kommer använda sig av expertintervjun med Pontus Weström, H Gender och en rapport skriven av Robert Egnell et al (2012). Den första delen fokuserar på om H Gender är Försvarsmaktens syn eller någon annans medan den andra delen undersöker vad som ligger bakom arbetet med genus och H Gender.

6.1.1 FN, NATO, SVERIGE ELLER FÖRSVARSMAKTENS SYN?

I H Gender står det att handboken skapades för att integrera ett *genderperspektiv* i verksamheten med målet att långsiktigt öka jämställdheten i organisationen (Försvarsmakten 2016, 1:1, 5). Försvarsmakten använder engelskans *gender*, vilket de utgår från omfattar både män, kvinnor, pojkar och flickor, vilket vi kommer hädanefter använda svenskans *genus* (Försvarsmakten 2016, 1:1, 11). H Genders första del vänder sig både till chefer som vill integrera genusperspektivet men också till alla som vill förstå varför och hur Försvarsmakten integrerar genusperspektivet i sin organisation (Försvarsmakten 2016, 1:1, 11). Enligt H Gender är det nationell lagstiftning (Förordning 2007 :1266 med instruktion för Försvarsmakten (5 c §)), den internationella kvinnokonventionen och 1325 som ligger till grund för integreringen av genusperspektivet (Försvarsmakten 2016, 1:1, 12). Enligt Egnell et al (2012, 64) har integreringen av genusperspektiv baserats på direktiv från den svenska regeringen som i sin tur har baserats på 1325, även innan H Gender skapades. Hittills pekar mycket på att H Gender inte är Försvarsmaktens syn, utan snarare ett resultat av samlade direktiv. Pontus Weström (2019) har uppfattningen om att:

”...det huvudsakliga drivkrafterna var att samla information av det här i en och samma publikation...” (Weström 2019)

Däremot menar Egnell et al (2012, 19) att innan 1325 var Försvarsmaktens inledande arbete med genusperspektivet inte på grund av direktiv, utan snarare tack vare en liten mängd högt aktiva individer. Dessutom har Försvarsmakten upplevt en del motstånd inom organisationen i

arbetet med genus (Egnell et al 2012, 17) och om det bara skulle ha varit en extern press från internationella eller nationella direktiv skulle integreringen riskera resultera i en stor backlash (Egnell et al 2012, 31). Av den information som har framkommit av forskningen har inte någon större backlash uppkommit, däremot har det inte gjorts någon utvärdering av H Gender av Försvarsmakten själva.

Weström (2019) menar att även om andra länder inte har skapat en självständig handbok om genus är Försvarsmakten inte:

”...unika på något sätt, utan att det är andra som har det (arbete med genus) och de flesta andra nationer som har det är en del av Nato. Då hänvisar man till Natos regelverk eller om man ingår i en FN-organisation då följer man FN:s hänvisningar. Jag tror inte EU har någon egen, de har i alla fall velat ha någon... I princip uppfattar jag att de flesta baseras på kärnan i 1325. Det är gemensamma nämnaren.” (Weström 2019)

H Gender är baserat på framförallt 1325, vilket till viss del tyder på att även Försvarsmakten följer de direktiv som FN samt Nato har satt upp. Genom att bara se till vad som uttryckligen står i handboken att H Gender har baserat sig på, är det enkelt att hamna i slutsatsen att genusarbetet bara är ett resultat av direktiv och riskerar att inte vara vedertagen inom organisationen. Trots att H Gender grund är direktiv från Sverige, FN och till exempel begreppsdefinitioner har tagits från Nato så är boken också utformad utifrån Försvarsmaktens egna erfarenheter och mer handgriplig än direktiven. För att även om H Gender är baserat på 1325 är inte resolutionen en lika praktisk styrning som H Gender och säger inte hur 1325 ska integreras i organisationens verksamhet (Egnell et al 2012, 64). Det fortsatta arbetet med genus hade inte varit så utvecklat inom organisationen om inte Försvarsmakten själva hade tagit det vidare.

6.1.2 REFORMEN KRING ATT ARBETA MED GENUS

Reform betyder en förändring som drivs av antingen en grupp eller individer men behöver inte nödvändigtvis vara någon förbättring (Politt & Bouckaert 2017, 31). Därför kommer kan arbetet med genus ses som en reform eftersom till exempel jämställdhetsintegrering och genusperspektiv var strategier som uppkom i samband med Beijingkonferensen och 1325. De direktiven förändrade hur många organisationer utför sitt dagliga arbete. För att förstå uppkomsten av arbetet med genus som presenteras i H Gender kommer det här avsnittet förklara hur en reform kan skapas enligt den offentliga förvaltningsreformsmodellen. Tanken om kvinnors rättigheter är inte något nytt och Försvarsmakten arbetade med jämställdhet även

innan H Gender skapades (Egnell et al 2012, 19). Det finns flera faktorer som har påverkat, hämmat och drivit reformeringen kring att arbeta med genus inom offentliga organisationer. För att använda förvaltningsreformsmodellen går det att ta in många aspekter kring Sveriges politiska historia, både för militären, kvinnors rättigheter och generellt av Sveriges politiska system. För att begränsa analysen kommer den använda sig av några av de mest betydande händelserna som har påverkat reformen. Givetvis går det att fylla i boxarna mer detaljerat och få ett mer detaljerat resultat, men också komplext och inte lika överskådligt. Överskådlighet över vad som har påverkat arbetet med genus i Sveriges militär är just det den här delen ämnar till att redogöra för.

De socio-ekonomiska faktorerna (box A) har i det här fallet inte haft lika stor påverkan på reformen kring arbetet med genus, som de andra faktorerna. Det finns inga omständigheter som att den globala ekonomin eller högt mottagande av flyktingar skulle direkt ha påverkat arbetet med genus. Även om krig indirekt kan ha påverkat Försvarens arbete med genus är det i så fall framförallt genom det internationella arbetet, eftersom Sverige inte haft någon väpnad konflikt inom landets gränser på länge. Det är till exempel inte heller något inom den svenska välfärdsstaten som påverkats av globaliseringen av kapitala marknaden eller internationell handel som direkt har påverkat Försvarens arbete med genus (Politt & Bouckaert 2017, 35). Det enda som möjligen kan ha påverkat reformen är att kvinnor har fått mer utbildning och möjligtvis högt uppsatta positioner inom nationella och internationella organ, vilket i sin tur kan ha påverkat de politiska faktorerna (box E). Det som också skulle kunna ses som en socio-demografisk (box C) påtryckning kan vara Försvarens arbete i samband med FN:s fredsbevarande insatser (Politt & Bouckaert 2017, 37). Eftersom fredsbevarande insatser i till exempel den Demokratiska Republiken av Kongo blev anklagade för missbrukande av sin position och sexuellt utnyttjande (Karns et al 2015, 327). Det var inget som direkt påverkade Sverige men kan indirekt ha påverkat Sveriges arbete med genus genom att 1820 (2008) skapades som en efterföljande resolution av 1325, vilket förtydligade arbetet mot sexuellt våld i krig. Anklagandet om att FN:s fredsbevarande insatser ska ha deltagit i sexuellt våld kan också ses som en skandal (box I), vilket indirekt påverkade Sverige eftersom 1325 ytterligare utvecklades, men som tidigare nämnt är Försvarens arbete inte bara baserat på 1325.

För att sedan se till de politiska faktorerna (box E) är det till exempel nationella lagar och system som kan hindra eller främja en policyreform (Politt & Bouckaert 2017, 37). Tidigare nämndes att H Gender till viss del baseras på svensk lagstiftning, vilket i sin tur baserar sig på 1325. Även om Sverige och Försvarens arbetade med genus innan 1325 kan den ändå ses

som en faktor av förvaltningsreformsidé (box F), eftersom den ytterligare definierades och har spelat stor roll för det fortsatta arbetet med genus. Eftersom Sverige har en stark tradition av jämställdhet har sannolikt inte arbetet med genus påverkats så mycket av att Sveriges regering innan 2010 bestod av en koalition. Av den orsaken att de flesta partier (box H) håller med, mer eller mindre om att genusjämställdhet är något som ska arbetas mot. Eftersom den svenska kulturella politiska diskussionen dessutom ses som ganska ”artig”, till skillnad från till exempel Storbritannien har reformer kring genus större chans att lyckas (Politt & Bouckaert 2017, 38). Politt och Bouckaert (2017, 39) ser den ”vanliga” medborgaren som osannolik att kunna påverka statliga strukturer eller Försvarmaktens strukturer eftersom de inte vanligtvis har vare sig intresse eller kunskapen. Däremot får inte de kvinnliga demonstrationerna och aktivister glömmas bort, som i många år har stridigt för kvinnors rättigheter. Även om demonstrationerna och aktivismen inte handlar om Försvarmaktens strukturer direkt har det sannolikt påverkat Sveriges jämställdhetstradition och i sin tur Försvarmaktens arbete med genus. Dock har Försvarmakten fått mycket kritik från allmänheten och Weström uttrycker hur civilpersoner har tolkat H Gender:

”Den här handboken är huvudsakligen skriven för (insatsperspektiv, taktisk nivå) fast vi har med tiden förtydligat det ännu mer, i huvudsak är det ett insatsperspektiv i den verksamhet vi gör och med ett utåtriktat perspektiv, det vill säga hur vi förhåller oss till vår omgivning. Det där är lite utmaning för det har inte folk riktigt förstått skillnaden mellan jämställdhet inom ramen för egen verksamhet, som är lika behandling – ansvar som ligger innanför lagstiftning. ... vi har ändrat begrepps användning till ”jämställdhet i militära operationer” i stället för gender.” (Weström 2019).

Det visar på att Försvarmakten kan ha tagit till sig den kritik som har riktats från gemene man och feministiska aktivister, men om den definitionen är bättre är upp till en annan forskning att undersöka. Egnells et al (2012, 17) poängterade också om att det var ett fåtal individerna som drev reformen av arbetet genusperspektiv i Försvarmakten, vilket inte helt självklart går in under någon av boxarna.

I den administrativa boxen (box K) är det avgörande för en policys framgång att reglera personal som arbetar konsekvent och med riktighet (Politt & Bouckaert 2017, 42). Det är framförallt det som Beijingdeklarationen samt arbetet med 1325 har fått kritik för – att det har varit vanliga tjänstemän som ska applicera genusperspektivet i organisationen och inte experter (Meier & Celis 2012, 471). Men den position som Pontus Weström sitter på är jämställdhetsrådgivare som har varit en specifik strategi för att implementera 1325 (Egnell et

al 2012, 11). Däremot har Försvarsmakten upplevt problem med att behålla de jämställdhetsrådgivare och till en början fastnade de i ett ”träningsslucka” där de hela tiden försökte uppdatera och lära ut deras uppgifter (Egnell et al 2012, 17). Numera fungerar jämställdhetsrådgivarna som en stab och verkar på olika nivåer i organisationen (Weström 2019). Det administrativa systemet riskerar ofta att bli en långsam process och speciellt i hierarkiska och byråkratiska organisationer som Försvarsmakten (Politt & Bouckaert 2017, 42). Ett bra exempel är den utbildning som jämställdhetsrådgivarna upplevde svårigheter med, det är mycket som händer i utvecklingen av genus som inte utbildningen kan upprätthålla. Även H Gender är ett exempel som inte har uppdaterats i takt med utvecklingen, vilket visar sig tydligt i när Weström än en gång kommer tillbaka till svårigheten med begreppsdefinitionen i boken:

”... handboken har till del varit till stor hjälp i det arbetet (med genus), men för att förtydliga den lider lite nu av den här begreppsförändringen. För att vi ska komma till rätta med det här nu håller vi på att ta fram en helt ny webbaserad utbildning...” (Weström 2019)

En webbaserad version kan vara fördelaktig för att den lättare går att uppdatera utan att behöva publicera en ny version och den kommer även vara mer tydlig i vad den är avsedd att användas till och för vem (Weström 2019). Vi vet till viss del resultatet (box N) av H Gender tack vare Weström (2019) och kan konstatera att den i behov av en uppdatering. Det behöver inte vara negativt för utvecklingen av arbetet med genus, utan snarare har resultatet gått tillbaka till implementeringsprocessen (box M). Innehållet i reformpaketet (box L) om genus är snarare något *önskvärt* än *genomförbart*, både på grund av motstånd inom organisationen men också för att Försvarsmakten har mycket att lära om genus. Dessutom förändras innebörd och mål med genus kontinuerligt och därför kan reformen egentligen inte ses som genomförbart utan bara önskvärt. På grund av att målet hela tiden förändras för genusjämställdhet kan det vara svårt att skilja vad inom reformpaketet som är verklighet och vad som är retorik, för att se bra utåt (Politt & Bouckaert 2017, 44). Meningen med att skapa ett reformpaket som är önskvärd är inte heller att någonsin bli genomförbart, utan det är något som hela tiden ska utveckla och förbättra organisationen även om de inte når alla de mål som satts upp.

6.1.3 SAMMANFATTNING

Offentlig förvaltningsreformsmodellen är inte till skillnad från New public management eller New public government är önskvärt eller uppnåeligt, utan det är en modell som förklarar hur krafter och influenser påverkar eliten som skapar reformerna oavsett vad för politisk ”tro”

eliten har (Politt & Bouckaert 2017, 32). Av ovanstående analys har H Gender framförallt skapats för att Försvarsmakten ville samla all kunskap i en och samma publikation. Kärnan i H Gender är framförallt 1325, speciellt eftersom även den svenska lagstiftning som H Gender hänvisar till också är baserad på 1325. Analysen är delvis begränsad till den information som går att utläsa av H Gender, men har med hjälp av expertintervju och rapport av Egnell et al (2012) skapat en god bakgrund om hur arbetet med genus såg ut både innan och efter H Gender publicerades. Ovanstående analys indikerar framförallt att de politiska faktorerna har spelat stor roll i Försvarsmaktens arbete med genus. Dels är det politiska systemet och klimatet (box E) en viktig faktor eftersom Sverige har en stark tradition av jämställdhet men också att det råder konsensus mellan de flesta partier (box H), även om det inte råder ömsesidig förståelse om strategi för att nå dit. Även om inte internationella krafter har en egen box i förvaltningsreformsmodellen står det klart att internationella krafter som 1325 har haft inverkan på arbetet med genus inom Försvarsmakten. Om inte annat krävdes det en tydligare definiering av hur arbetet ska gå till, vilket dock Försvarsmakten senare själva har utvecklat ytterligare genom till exempel analysverktyg och tabeller. Som konstaterat i ovanstående analys kan inte några direkta faktorer från den socioekonomiska boxen (box A) utläsas endast indirekta av till exempel den kritik de fredsbevarande insatserna har fått. Däremot visar de administrativa systemet (box K) att det fortsatta arbetet med genus har gynnats av att Försvarsmakten har lyckats överkomma svårigheter. Till exempel i samband med träning och jämställdhetsrådgivare som visar på att Försvarsmaktens arbete med genus har avancerat. Däremot har resultatet (box N) av H Gender nu visats, vilket innebär precis som tidigare diskuterat att Försvarsmakten måste gå tillbaka till implementeringsfasen (box M) för att se över hur den kan effektiviseras, vilket Weström (2019) menar kommer göras genom en utbildning online, men det är en annan diskussion.

6.2 HUR KAN DE MILITÄRA HANDBÖCKERNAS ANVÄNDNING AV GENUS

KATEGORISERAS UTIFRÅN FIXING, SHRINKING, STRETCHING OCH BENDING?

Utifrån att Sverige generellt har en stark jämställdhetstradition mellan genusen förväntas också H Gender vara den mest utvecklade av handböckerna. Militären ses ofta som en långsam, byråkratisk, hierarkisk och konservativ organisation där förändringar tar lång tid och därför är det möjligt att Försvarsmaktens arbete med genus inte är lika fortskridande som resterande landet. Kommande analys kommer besvara de frågor som presenterades under framinganalysen en i sänder, under fyra olika underrubriker, där texterna analyseras en i taget och resultaten

kategoriseras löpande utifrån shrinking och stretching. Fixing kommer till en början redovisas för, medan bending är fokuserad på målet och besvaras därför endast under den fjärdefrågeställningen som behandlar lösningarna i handböckerna.

Som presenterat i tabellen under operationalisering är fixing ett formellt erkännande av ett problem, ofta efter en diskursiv kamp. Under FN:s Beijingkonferens 1995 utformades en strategi kallad jämställdhetsintegrering för att integrera genus inom alla offentliga verksamheter, på alla nivåer (UN Women 2014). 1325 skapades år 2000 för att särskilt erkänna kvinnans roll inom fred och säkerhet och ytterligare involvera kvinnor på alla beslutsfattande nivåer samt skydda de från könsbaserat våld (UN Women 2015). Beijingdeklarationen riktade sig till alla offentliga organisationer och 1325 kan ses som en ytterligare specificering och inriktning mot militära organisationer, även om det inte är en specifik strategi. Både Beijingdeklarationen och 1325 kan ses som ett fixing av arbetet med genus eftersom dem formellt erkänner genusjämställdhet som ett mål. Handböckerna kategoriseras därför inte i sig som ett fixing eftersom de mer kan ses som någon slags styrdokument om hur ovanstående direktiv ska användas.

6.2.1 HUR ÄR PROBLEMET KRING *GENUS* INRAMAT?

H Genders målsättning är jämställdhet och skydd av hela civilbefolkningen som de definierar som alla kvinnor, flickor, män och pojkar (Försvarmakten 2016, 1:1, 8). Försvarmakten använder som tidigare nämnt engelskans *gender*, vilket de utgår från omfattar både män, kvinnor, pojkar och flickor (Försvarmakten 2016, 1:1, 11). Genus anses som både ett mål att sträva efter och ett verktyg för att nå det målet som H Gender menar kan leda till ökad kunskap om hur risker och hot påverkar kvinnor och män olika (Försvarmakten 2016, 1:1, 13). Däremot specificerar inte H Gender *vilka* hot och risker som kan påverka kvinnor och män på olika sätt. H Gender pekar bara på att kvinnor historiskt har exkluderats från konflikthantering och att deltagande för kvinnor är en viktig aspekt både inom och utom organisationen (Försvarmakten 2016, 1:1, 25). Feministiska forskare menar ofta att det är kvinnan som ska vara fokuspunkten, för att kartlägga orättvisor, eftersom det ofta är kvinnan som är den missgynnade (Jalušič 2009, 53). H Gender framear som genusojämlighet ett problem för både kvinnor och män, vilket å ena sidan kan stretcha betydelsen för att vara mer inkluderande och stärka kampen mot andra orättvisor. Å andra sidan är det inte män som i den svenska militären är underrepresenterade och inte heller direkt missgynnade av organisationens upplägg.

Nato menar att ett genusperspektiv är viktigt eftersom det erkänner kvinnor, män, flickor och pojkars olika komponenter i ett *gendered*¹ system och har inflytande på och är påverkade av beväpnad konflikt (NATO 2017, 3). Däremot erkänner Nato att kvinnor och flickor är oproportionerligt påverkade av detta och har därför unika perspektiv och lösningar (NATO 2017, 3). Precis som H Gender menar också Natos handbok att ett genus inte bara handlar om kvinnor, men att jämställdhetsintegrering erkänner kvinnors extra missgynnade position i flertal samhällen (NATO 2017, 5). Även Natos handbok menar att olika typer av handlingar kommer att påverka kvinnor, flickor, män och pojkar på olika sätt (NATO 2017, 10). Det märks att H Gender har använt mycket inspiration från Natos handbok eftersom de använder samma typer av argument till exempel i H Gender ”Under väpnad konflikt befinner sig ofta stora delar av befolkningen i humanitär kris. Ofta ser mäns och kvinnors utsatthet annorlunda ut” (Försvarsmakten 2016, 1:1, 26) och Natos handbok ”The impact of war is often different for men, women, girls and boys” (NATO 2017, 7). Det tyder på att precis som H Gender tenderar också Natos handbok att stretcha betydelsen av genus, om vi utgår från det feministiska perspektivet. Även om Nato mer erkänner kvinnan som fokuspunkt än H Gender, speciellt i samband med övervakning och rapportering (NATO 2017, 11) så inkluderar det också mäns missgynnande (NATO 2017, 3) vilket, om än inte lika mycket som H Gender, tyder på en stretching.

Även FN:s handbok menar att väpnade konflikter påverkar kvinnor och män på olika sätt (FN 2010, 11). FN:s handbok skiljer sig från de resterande två handböckerna eftersom FN:s handbok tar upp fler exemplen med större variation på situationer där kvinnor kan vara extra utsatta. Till exempel ”Women may observe first hand the movements and actions that may affect the security environment” eller ”The outdoor activities performed by women may also expose them to specific security dangers, such as attack, kidnapping and rape” (FN 2010, 30). H Gender och Nato erkänner också att kvinnan kan ha betydande roll i konflikthantering både deltagande inom organisationen och utanför, men inte alls lika utförligt och med lika många varierande exempel (Försvarsmakten 2016, 1:1, 25, NATO 2010, 11). I FN:s handbok tas även kontrolleringen av kvinnliga före detta soldater och kvinnors valdeltagande upp som exempel för hur fredsbevarande soldater ska hantera konflikter på taktisk nivå, vilket varken Försvarsmakten eller Nato nämner (FN 2010, 32). Om vi ska utgå från det feministiska synsättet att genus är till för att sätta kvinnans betydande roll i centrum, är det precis det som

¹ Betyder av eller specifik till ett kön, mannen eller kvinnan. Till exempel krig är en *gendered* verksamhet med specifika, ofta underordnade, positioner för kvinnor.

FN:s handbok gör. Därav indikerar det på att det varken är en shrinking eller stretching, FN:s handbok håller sig mer än de andra två handböckerna till det problemområde som presenterades av 1325.

6.2.2 VILKA SORTERS AKTÖRER FINNS MED I INRAMNINGEN?

Förutom aktörerna kvinnor och män är Försvarmakten aktören som H Gender lägger mest betoning på. Försvarmakten ses som beskyddaren samtidigt som den ska värna om Sveriges suveränitet, värden och intressen (Försvarmakten 2016, 1:1, 11). Eftersom H Genders syfte och vem den riktar sig till inte är helt tydligt, är det också mer problematiskt att utläsa vilka aktörer som är de huvudsakliga. Av H Gender ska både internt och externt perspektiv användas, men som Weström (2019) påpekade är det mer ett förhållningssätt till omgivningen nationellt. Eftersom vi utgår från det som står i texten i den här framing-analysen utgår vi från det som står i H Gender. Enligt H Gender är det både internt, genom deltagande och lika behandling bland personalen men även externt, hur Försvarmakten ska hantera sin omgivning, om det är nationellt eller internationellt framgår inte helt klart (Försvarmakten 2016, 1:1, 8–9). Baserat på Sveriges lagstiftning ska Försvarmakten utöva sin verksamhet ”enligt allas likas värde och för den enskildes frihet och värdighet” och ”motverka diskriminering på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter...” (Försvarmakten 2016, 1:1, 11). Förekommande citat indikerar på en stretching och av det kan tolkas att H Gender inte bara för att motverka ojämställdhet mellan genus, utan också andra ojämlikheter. Däremot tar inte resterande delar av H Gender upp hur genus relaterar till andra diskrimineringsbakgrunder och därför är den slutsatsen inte helt oproblematisk. H Gender tar själv upp betydelsen av att Försvarmakten är mansdominerat vilket pekar på att även organisationen karaktäriseras av manliga normer (Försvarmakten 2016, 1:1, 26). Förutom Sveriges lagstiftning är FN, EU och Nato aktörer som påverkar Försvarmaktens agenda, vilket bland annat visas genom att en till stort är baserad på 1325 (Försvarmakten 2016, 1:1, 29). Inom organisationen uttrycker framförallt H Gender ansvaret som chefer sitter på och menar att ”framgångsrik integrering av genderperspektivet är att det är förankrat hos chefen” (Försvarmakten 2016, 1:1, 31). Även medarbetare har enligt H Gender ett ansvar kring bemötandet av kamrater och om det gör det på ett icke-diskriminerande sätt menar Försvarmakten att det kan bidra till en ökad attraktionskraft för Försvarmakten som arbetsgivare (Försvarmakten 2016, 1:1, 31). I del två av handboken tas däremot även motståndaren upp som en aktör. En av motståndarens största vapen enligt H Gender är att ta hjälp av civilbefolkningen antingen genom till exempel

övergrepp eller som mänskliga sköldar (Försvarsmakten 2016, 1:1, 13). Att det mesta ansvaret läggs på chefen visar på att Försvarsmakten karaktäriseras av hierarki och byråkrati, vilket kan, men behöver inte, påvisa en risk för att Försvarsmakten som organisation inte är lika effektiv att hantera genusjämligheter.

Natos handbok riktar sig till Nato eller till trupper ledda av Nato (NATO 2017, 4). För Nato är det också viktigt att se till både kvinnor och män, men framförallt under rapportering och övervakning läggs tonvikt på kontakten med kvinnor, kvinnors organisationer och andra civila samhällsaktörer, även användandet av kvinnlig personal i uniform och som tolkare värdesätts (NATO 2017, 11). Natos handbok lägger ansvaret för arbetet med genusperspektiv på hela personalen, men framförallt är det Natos befälhavare som bär största ansvaret att implementera bra beteende både inom och utanför organisationen (NATO 2017, 13). Natos olika befälhavare ska agera inom deras delegerad makt och auktoritet för att kontrollera sin personal (ibid). När Nato pratar om ansvar används maskulina och hårda ord för att beskriva hur Nato ska ta sig an sin omgivning till exempel makt och auktoritet. Nato som aktör karaktäriseras av beskyddaren och det är de civila som ska beskyddas, framförallt extra utsatta grupper som kvinnor och barn (NATO 2017, 13). Natos handbok nämner vid ett tillfälle att Natos personal ska lära sig att gendereked upplevelser är sammanhängande med andra faktorer som kulturella och sociala kontexter (NATO 2017, 17). Att koppla genusjämlställdhet med andra kulturella och sociala diskrimineringsfaktorer kan tyda på en stretching men är problematiskt att avgöra bara från en mening eftersom inte resterande delar av boken förklarar på vilket sätt. Natos jämlställdhetsrådgivare är aktörer som ska vara med på flera nivåer och bidra med teknisk och funktionell vägledning (NATO 2017, 19).

Det är till FN:s fredsbevarande insatsers som FN:s handbok riktar sig till på strategisk, operationell och taktisk nivå (FN 2010, 10). FN:s handbok lägger mer, än de andra två handböckerna, betoning på att kvinnlig militär personal kan bidra med annat än män kan och därför effektivisera organisationen (FN 2010, se t ex 12, 13, 19). Den kvinnliga militärpersonalen ses som en stor tillgång genom att de till exempel kan samla in annan typ av information jämfört med den manliga personalen (FN 2010, 12). Rekryteringen av kvinnor till den nationella styrkan är viktigt när de fredsbevarande insatsernas personal tränar nationella styrkor (FN 2010, 22). Även om FN:s handbok påpekar att styrkorna ska förebygga och beskydda kvinnor och flickor mot sexuellt våld, framställer de snarare lösningen på det ett högre deltagande av kvinnor i nationella styrkor (FN 2010, 22). Till skillnad från Natos handbok pratar inte FN:s handbok karaktäriseras inte kvinnor som offer som behöver

beskyddas utan snarare att ge kvinnor mer handlingskraft (FN 2010, 11). De fredsbevarande insatsernas militanta personal karaktäriseras av en rådgivande roll (FN 2010, 21). På den taktiska nivån läggs tonvikt på vikten av att ha patruller med både kvinnor och män (FN 2010, 29). De lokala invånarna spelar en stor roll och sitter enligt handboken inne på mycket värdefull information, vilket nämns flera gånger, även här ses kvinnors information som extra värdefull (FN 2010, 33). FN:s handbok visar inte på samma stretching som de föregående två handböckerna, i stället ligger den mer i linje med 1325 och sätter kvinnans position i centrum. Förövrigt består FN av en hel del olika organisationer som också kan ses som aktörer, men de tar ingen större plats i handboken eftersom de fokuseras på lokalbefolkningen och de fredsbevarande styrkorna (FN 2010, se t ex 26 & 27). Sammanfattningsvis är det en liknande slutsats som under första frågan, FN:s handbok håller sig till vem den klassiska feminismen anser vara aktören, kvinnan och rör sig inte mycket utanför ramarna för andra aktörer.

6.2.3 HUR ÄR ORSAKEN TILL PROBLEMET KRING GENUS INRAMAT?

Orsaken till att H Gender vill använda ett genusperspektiv är att till exempel kvinnor brett har varit exkluderade i konflikthantering historiskt (Försvarsmakten 2016, 1:1, 25). Det är till viss del problematiskt att utläsa vad som är orsaken till problemet kring genus eftersom det är en handbok som är lösningsorienterad. Den bakomliggande orsaken till H Gender och Försvarsmakten existens är väpnade konflikter (Försvarsmakten 2016, 1:1, 8). Som tidigare nämnt bidrar krig till ökningen av stereotypa könsroller och kvinnor och män tenderar att hamna i stereotypa fack, men det står inte uttryckligen i H Gender och blir därför problematiskt att analysera (Goldstein 2001, 9). Om vi trots allt skulle försöka utläsa av H Gender vad som är orsaken till problemet med genus, skulle meningar kunna vändas på och tolkas som till exempel "Genderperspektivet används också inom Försvarsmakten som ett analytiskt verktyg för att synliggöra skillnader mellan könen som måste beaktas i verksamheten", av det kan utläsas att det finns skillnader mellan könen (Försvarsmakten 2016, 1:1, 12). På samma sätt kan vi utläsa att kvinnor och män upplever olika hot, men det står inte uttryckligen *varför* eller *hur* kvinnor och män upplever olika hot i H Gender (Försvarsmakten 2016, 1:1, 13). I H Gender uttrycks också att till exempel sexuellt och könsbaserat våld samt fattigdom och utsatthet kan vara orsaken till en orättvisa som behöver bekämpas (Försvarsmakten 2016, 1:1, 29). Att deras kön kan vara en bidragande orsak till att deras utsatthet ökar nämns, men inte på vilket sätt specifikt eller hur de påverkar kvinnor och män olika (Försvarsmakten 2016, 1:2, 13). Eftersom inte H Gender är särskilt specifik i vad det är som är orsaken till problemet kring genus, är det också problematiskt att analysera. Det enda H Gender uttryckligen skriver är att kvinnor

historiskt har varit exkluderade från konflikthantering, vilket utifrån det visar på att H Gender specifikt tolkar orsaken till kvinnors deltagande. Att H Gender bara uttryckligen skriver kvinnors deltagande som orsaken till genusjämlighet kan ses som en shrinking eftersom de begränsar orsaken till en faktor och tar inte hänsyn till, till exempel strukturella orsaker som står i vägen för kvinnors deltagande.

I Natos handbok är det också problematiskt att ibland utläsa vad som är orsaken till problemet, eftersom det oftast ligger i en handboks natur att vara lösningsorienterad. Nato menar dock på att det måste erkännas att kvinnor, män, flickor och pojkar är en del av ett gendered system, som de påverkar men också är påverkade av (NATO 2017, 3). Även Natos handbok baserar sig framförallt på hur Nato ska ställa sig till en konflikt, eftersom det är där de är verksamma, med fokus på konflikt-relaterat sexuellt och genusbaserat våld (NATO 2017, 3). Dessutom påpekar Nato att om inte genusbaserade likheter och skillnader tas med i analysen kommer inte konflikter kunna lösas (ibid). Vidare visar Natos handbok på att det är samhällsnormer och strukturella processer, diskriminering, kontexter och förväntade effekter som resulterar i hur militära operationer och uppdrag antas (NATO 2017, 4). Om vi vänder på föregående mening kan vi förstå att Natos handbok menar att genom att inte ta hänsyn till strukturella processer, diskriminering och kontexter kan det leda till värre konflikter. Dessutom har Nato en hel begreppsdefinition av vad sexuellt- och genusbaserat utnyttjande innebär vilket är en stor problematik konflikter där Nato deltar (NATO 2017, 6). Även om de stora fokuspunkterna i Natos handbok ligger på framförallt sexuellt våld och deltagande för kvinnor, skriver Nato vid flertal tillfällen att det finns strukturella mostättningar som kan hindra. Det indikerar till viss del på en shrinking, eftersom det inte bara är deltagande och sexuellt våld som är orsaker till att kvinnan är missgynnad. Däremot nämner Natos handbok vid fler tillfällen än H Gender att det kan finnas gendered strukturer och andra faktorer som kan motverka kvinnans möjlighet att till exempel delta.

Orsaken till att FN:s handbok arbetar med genus är att bestrida sexuellt våld riktat mot kvinnor och flickor, identifiera och besvara all påverkning som militära fredsbevarande insatser kan ha på olika grupper bland lokalbefolkningen och öka effektiviteten (FN 2010, 4). Det sexuella våldet spelar stor roll i FN:s handbok, vilket kanske inte är så förvånande med tanke på att FN:s fredsbevarande insatser har blivit kritiserade för sexuellt våld i till exempel den Demokratiska Republiken av Kongo (Karns et al 2015, 327). FN:s handbok menar att orsaken till att ett genusperspektiv är viktigare nu mer än någonsin är för att deltagande har ökat både inom de fredsbevarande insatserna men också i motståndarens krafter (FN 2010, 20). På taktisk nivå ser

FN:s handbok till fler typer av situationer som kan vara orsaken till problemet, än de andra två handböckerna. Till exempel när kvinnor vistas utomhus är de i större fara för sexuellt våld, attacker och kidnappning (FN 2010, 30), men också att de inte har tillgång till kvinnliga förnödenheter (FN 2010, 12). Trots att FN:s handbok är till för att ge lösningar, precis som de andra handböckerna, är det lättare att utläsa varför ett ökat arbete med genus är viktigt. Även om FN:s handbok pekar på fler orsaker till problematiken kring genus indikerar det inte på stretching eftersom det fortfarande alltid handlar om kvinnors position. Det breddar inte meningen av genus utan snarare bara problematiken kring det.

6.2.4 HUR ÄR LÖSNINGEN PÅ PROBLEMET KRING GENUS INRAMAT?

Det finns tre delar som H Gender delar upp i arbetet med genus. Den första är *deltagande* som ska vara internt i organisationen och att kvinnor ska vara delaktiga på alla nivåer i konflikthanteringen (Försvarmakten 2016, 1:1, 25). Konkret menar Försvarmakten att det handlar om att aktivt arbeta för att öka antalet anställda kvinnor sjömän, soldater och officerare (Försvarmakten 2016, 1:1, 25). Att endast fokusera på till exempel kvantitativa representationer är som tidigare nämnt en indikation på shrinking. Att öka andelen kvinnor i organisationen kan också ses som att H Gender ändrar målet, det vill säga bending. I stället för att arbeta mot strukturer som missgynnar kvinnan, ändras målet till en rekryteringsfråga. Visst är ett jämnare deltagande av kvinnor ett steg mot genusjämsliddhet men H Gender indikerar på en bending när det till exempel skriver att ett genusperspektiv är viktigt för att Försvarmakten ska ses som en bättre arbetsgivare (Försvarmakten 2016, 1:1, 31). Även om inte H Gender under rekryteringen inte tar hänsyn till maktstrukturer gör de mer det under ”chefens ansvar” genom en kartläggning av jämställdhet och en fyra-steps analys för att analysera maktförhållanden (Försvarmakten 2016, 1:1, 36). Den analysen fokuserar på fyra R; representation, resurser, realia och realisera. De två förstnämnda är enklare att se som kvantitativa, shrinking medan de två sistnämnda kan indikera en breddning, stretching, av problemet eftersom chefen ska ge anledning till att till exempel resurser fördelas på ett visst vis. Eftersom H Gender lägger mycket vikt vid att förklara det kvantitativa riskerar det ändå att resultera i en shrinking som reducerar meningen till representation och resursfördelning. Den andra principen handlar om *konfliktförebyggande*, där en god förståelse för samhället, samverkan mellan kvinnor och män samt vetskapen om att kvinnor ofta kan spela en viktig roll i förebyggandet för nya konflikter ringas in som lösningen (Försvarmakten 2016, 1:1, 27). Den tredje delen handlar om *skydd* av män och kvinnor i en väpnad konflikt (Försvarmakten 2016, 1:1, 28). Eftersom kvinnor och män upplever olika typer av våld är det något som

Försvarsmakten enligt H Gender ska ta hänsyn till (Försvarsmakten 2016, 1:1, 28). Framförallt tas sexuellt våld upp som något både kvinnor, män, flickor och pojkar kan uppleva och ska alltid rapporteras till högre chef och andra aktörer som har mandat och kunskap att hantera det brottet (Försvarsmakten 2016, 1:1, 29). Föregående konstaterande visar både på stretching och shrinking, stretching eftersom den enligt det klassiska feministiska perspektivet, inte bara erkänner kvinnan som fokuspunkt utan också mannen. Shrinking för som tidigare nämnt fokuseras lösningen till att öka deltagande och motverka sexuellt våld och inte andra faktorer. I H Genders andra del handlar om genomförande, där ska en genusanalys hjälpa

Försvarsmaktens chefer att integrera genus i planeringen av uppdrag (Försvarsmakten 2016, , 1:2, 21). En tabell där chefen ska svara på olika uppgifter om hur kvinnor respektive män påverkas av ett uppdrag. För att undersöka civilbefolkningens stöd ska ett genusperspektiv bidra med "...en fördjupad och breddad kunskap om mäns och kvinnors situation, bevekelsegrunder, agerande och lojaliteter" (Försvarsmakten 2016, , 1:2, 14). Den tabell som visas i den andra delen är inte lika mycket baserad på kvantitativa faktorer som fyra R-modellen, utan mer på hur sociala strukturer i en insats kan påverka respektive kön.

Natos handbok menar att genom att "remove barriers for the active participation of women in relation to the execution of operations and missions must be emphasised" är lösningen för att kunna inkludera kvinnor (NATO 2017, 7). Skillnaden mellan H Gender och Natos handbok är att Nato mer erkänner att maktstrukturer kan stå i vägen för kvinnors deltagande inom och utom Nato. Dessutom tar Nato direkt efter ett påstående upp exempel på hur till exempel maktstrukturer kan stå i vägen för kvinnors eller mäns deltagande (NATO 2017, se t ex 7, 8, 9). Däremot handlar ofta exemplen om sexuellt våld mot och deltagande av kvinnor, och inte andra faktorer vilket ändå indikerar shrinking till en viss del eftersom de inte ser till andra faktorer i samma utsträckning som till exempel FN:s handbok. För att lösa skillnader och gendered system är det enligt Natos handbok viktigt att både kvinnor och män är aktiva inom organisationen och utom organisationen (NATO 2017, 3). Nato menar också att det är viktigt att främja kvinnors tillgång och tillfällen i alla beslutsfattande processer relaterat till fred, säkerhet och stabilitet för effektivitet och legitimitet (NATO 2017, 4). Natos handbok menar på att främja kvinnans deltagande är viktigt för effektiviteten och legitimiteten ändrar vilket indikerar på en slags bending, eftersom målet ändras från genusjämsliddhet till effektivitet och legitimitet. Genom att arbeta mot effektivitet och legitimitet kan sociala och strukturella skillnader förbises. För att motarbeta sociala och strukturella skillnader menar Natos handbok att de ska erkänna specifika behov och bidrag genom att se till hela befolkningen (NATO 2017,

4). Att Natos handbok pekar på att de ska se till hela befolkningen kan ses som en stretching, samtidigt som de faktiskt erkänner att det finns specifika behov hos vissa delar av befolkningen. I vissa delar är det problematiskt att kategorisera Natos handbok eftersom den liknande H Gender också skriver att Nato ska se till specifika behov i hela befolkningen, men inte hur de kan skilja sig åt. Även om Natos handbok tar upp att strukturella och sociala faktorer kan vara ett hinder är det framförallt arbetet mot sexuellt och genusbaserat våld och för deltagande som tas upp.

Det som FN:s handbok framförallt skiljer sig i till skillnad från de andra handböckerna är att de tar in lösningar som, till exempel att kvinnliga fredssoldater behöver tillgång till separata toaletter med en viss standard samt att de behöver gynekologisk service (FN 2010, 12). De tar mer än någon av de andra handböckerna upp att träning för hur sexuellt ofredande på jobbet ska hanteras (FN 2010, 13). Dessutom understryker de precis som de andra handböckerna betydelsen av deltagandet av kvinnliga soldater (FN 2010, 13). För att undvika att stereotypisera kvinnor som offer menar FN:s handbok att planeringsstadiet ska kreativt bedöma hur kvinnor och män kan bidra för att bygga och stärka fred (FN 2010, 11). Här ser vi en stor skillnad i hur FN jämfört med Nato skiljer sig i hur de framear lösningen. Natos handbok lägger mer tonvikt på att kvinnor och flickor ska beskyddas och FN lägger mer tonvikt på att kvinnor i sig själva är lösningen. Framförallt framställs kvinnliga soldater som nödvändiga för att till exempel offer för våld, sexuellt våld eller liknande ska våga söka kontakt (FN 2010, 31). Före detta krigare ska inte bara avväpnas och förflyttas, de ska också integreras och även där ska kvinnor och män separeras för att kvinnor inte ska riskera utsättas för sexuellt våld (FN 2010, 20). Det är viktigt att kvinnor deltar på alla nivåer och att patruller mixas (FN 2010, 21). På den taktiska nivån är det viktigt att både kvinnor och män blir konsulterade för att skapa en överblick av situationen (FN 2010, 29). Distribueringen av mixade grupper av soldater kan leda till ett bättre militärsamhälle och minska eller helt ta bort missförtroende mellan lokalbefolkningen och militären (FN 2010, 30). FN:s handbok följer mer än H Gender och Natos handbok det traditionella feministiska synsättet, där det är kvinnan som ska sättas i centrum, är lösningen på problemet och inte är ett offer. Däremot stretchar de till skillnad från de andra två handböckerna lösningar och problemen till många fler anledningar och skapar ett mer holistiskt perspektiv. Genom att se till fler områden som kan påverka problemet, stretchar FN:s handboks meningen av vad som påverkar problemet kring genus, men fokuspunkten hålls vid kvinnan och FN:s handbok tar inte in andra diskrimineringsbakgrunder vilket i sig inte tyder på stretching. Det sker inte heller på samma sätt bending, eftersom FN:s handbok mer än

någon av de andra handböckerna erkänner kvinnans speciella position och målet är genusjämsällldhet för kvinnan.

6.2.5 SAMMANFATTNING

Genom en framing-analys har ovanstående diskussion lyckats blottlägga vissa skillnader mellan handböckerna. Viktigt att påpeka är att tabellen fokuserar på huvudpunkterna i handböckerna och det som har urskilt sig i jämförandet mellan dem. Alla tre handböcker verkar kunna placeras in under alla kategorier mer eller mindre, men det finns ändå vissa skillnader som nedanstående sammanfattning kommer visa på.

Inledningsvis började analysen med att konstatera att det inte är handböckerna i sig som är ett slags fixing, utan snarare de direktiv som alla tre grundar sig på. Alla tre handböcker bygger på 1325 som är kärnan, medan Beijingdeklarationen kan ses som en påverkan genom att vi vet att alla tre handböcker bygger på jämsällldhetsintegrering, mer eller mindre.

Kategorisering	H Gender	Natos handbok	FN:s handbok
Fixing	1325 & Beijingdeklarationen	1325 & Beijingdeklarationen	1325 & Beijingdeklarationen
Shrinking	Kvinnors deltagande, enda specificerade skillnad.	Deltagande, sexuellt och genusbaserat våld som fokuspunkt.	Sätter bara kvinnan i centrum.
Stretching	Hela civilbefolkningen, både kvinnor och män.	Hela civilbefolkningen, specificerar	Tar upp större variation av faktorer som påverkar orättvisor inom genus.
Bending	Kvantitativa mål.	Effektivitet och legitimitet.	Håller sig till målet om genusjämsällldhet enligt traditionell feminism och 1325.

Svaren har visat sig variera sig beroende på vilken fråga som ställdes till texterna och det har inneburit att alla tre handböckerna har indikerat olika sorters shrinking, stretching och bending. Tabellen är inte menad att vara uteslutande svar utan en exemplifiering på de huvudsakliga faktorerna som tas upp i handböckerna. Ett överliggande syfte som presenterades var att undersöka om Försvarsmakten likt resterande landet har avancerat med deras arbete inom genusjämsällldhet. Det innebär att det finns en sorts normativ diskussion inbäddad i syftet. För att kunna besvara om Försvarsmakten har kommit lika långt eller längre än den internationella arenan måste också det definieras vad som är målet med genusjämsällldhet.

Shrinking handlar om att reducera meningen kring genus till ett policy-område och till en specifik tolkning. Av H Gender visade att det är framförallt deltagandet, brist på kvinnors, som är anledningen till ojämställdheten, dock är den slutsatsen inte helt oproblematiskt eftersom H Gender är mer lösningsorienterad än orsakorienterad. H Gender pekar ofta på kvantitativa orsaker så som hur många kvinnor det finns inom militären eller på högt uppsatta positioner samt hur resurser fördelas, genom 4R-analysen. Det kan också ses som en shrinking eftersom H Gender framförallt fokuserar på anledningen till hur kvantitativa problem ser ut. I Natos handbok sker också en typ av shrinking genom att de fokuserar på att framförallt kvinnor är exkluderade från deltagande och utsatta för genusbaserat och sexuellt våld mer än män. Även om Natos handbok i större utsträckning framhäver att sociala och strukturella faktorer kan hindra till exempel kvinnans möjlighet att delta tar de inte upp lika många varierande faktorer som FN. Även att FN bara ser till kvinnan kan ses som en typ av shrinking, även om det är i linje med vad 1325 och feministiskt perspektiv vill. Shrinking kan både reducera meningen till ett policy-område eller specifik tolkning så att problemet förenklas och inte inkluderar alla de faktorer som kan spela roll. Teoretiskt sätt skulle också en begränsning till att bara se utifrån kvinnans position också ses som en shrinking eftersom andra faktorer som etnicitet, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning eller andra skillnader. Traditionellt feministiskt perspektiv har historiskt kritiserats för att det är den "vita kvinnans" kamp eftersom de inte ser till andra diskrimineringsfaktorer och intersektionalitet.

Stretching handlar om att bredda ett problem så att problemet får en större mening. Framförallt H Gender men också Natos handbok har inkluderat kvinnor och män i problematiseringen kring genus, även om Nato mer erkänner kvinnan som extra påverkad. FN:s handbok stretchar meningen kring genus på ett annat vis – genom att inkludera fler faktorer som inte bara handlar om deltagande och våld. Genom att FN:s handbok skriver uttryckligen flera olika typer av situationer och behov som kvinnan kan bli utsatt för eller har behov av jämfört med mannen lämnar de inte lika mycket tolkning upp till läsaren. Det kan stretcha betydelsen av genus till att inte bara representera kvinnan som ett offer till skillnad från Natos handbok, utan också representera kvinnan som motståndaren och lösningen. Att FN:s handbok ger fler faktorer som kanske inte faller uppenbar för läsaren kan resultera i en bredare förståelse för genus. Däremot håller de fortfarande kvinnan som fokuspunkt och inte andra faktorer som också kan påverka vissa kvinnor. Att H Gender och Natos handbok inkluderar både män och kvinnor kan innebära en negativ stretching av problemet, eftersom de inte sätter kvinnan som oftast är mer missgynnad. Däremot kan det också innebära en större inkludering där även de områden där

män kan bli missgynnade blir uppenbarade, men genom att inte exemplifiera lämnar speciellt H Gender mycket tolkning upp till läsaren.

Bending innebär till skillnad från föregående begrepp att målet förändras från genusjämsällldhet till något annat. H Gender har i vissa delar av handboken indikerat en bending av målet till mer inkluderande rekryteringsprocess och att få Försvarsmakten att se bättre ut som arbetsgivare. I och med att den obligatoriska tjänstgöringen för militären försvann har Försvarsmakten haft svårare att rekrytera. Även Natos handbok indikerar bitvis på bending, till exempel genom att tala om effektivitet och legitimitet som ett mål genom att använda ett genusperspektiv. Däremot är en del av grunden bakom 1325 att kvinnors deltagande ökar effektiviteten och kan vara anledning till att Natos handbok nämner det som ett mål. Att Natos handbok talar om andra mål behöver inte betyda i sig att målet ändras, utan att det kanske kan finnas flera mål med att inkludera genusperspektiv. Dessutom kan organisationen använda ord som effektivitet och legitimitet för att "vinna över" motstånd inom organisationen och lättare fortsätta arbetet inom genus.

Den här uppsatsen har valt att kategorisera texternas inramningar, frames med hjälp av framförallt shrinking och stretching men också bending. Förutom att kategoriseringen bara inkluderar det som förminskar, breddar eller helt ändrar målet från policyområdet, har de inte heller visat sig effektiva att avgöra om en policy är bra eller inte. Den hypotes som presenterades i början analysen menade på att eftersom Sverige har en stark jämställdhetstradition borde H Gender vara mer utvecklad än de andra två handböckerna. Eftersom kategoriseringarna har visat sig visa på både positiva och negativa effekter har det varit svårt att avgöra om H Gender är mer utvecklad än de andra två. Det som har kunnat bevisats är att FN:s handbok håller sig mer till 1325, som kan ses som kärnan i alla tre handböcker. Det kan dock ses som att H Gender och Natos handbok har kommit längre eftersom de inte bara fokuserar på kvinnans roll, däremot visar de på en shrinking eftersom de brister i variation av exemplifiering i *hur* till exempel konflikter kan påverka kvinnor och män olika. I och med att H Gender stretchar betydelsen av genus till kvinnor och män och inte exemplifierar hur väpnade konflikter kan påverka dem olika, kan det bli svårt för en läsare att lära vad det är genusperspektivet till exempel kan belysa. Sammanfattningsvis skulle jag inte klassa H Gender som längre utvecklad än de andra, utan H Gender indikerar en shrinking av begreppet genom att inte specificera hur verksamheten kan påverka kvinnor och män olika.

7 FORSKNINGSREKOMMENDATIONER

Trots det traditionella feministiska perspektiv som presenterar att det är fördelaktigt att sätta kvinnan i centrum för att belysa andra orättvisor, står det klart att det inte är helt oproblemiskt. Även om det är syftet med 1325 vilken är kärnan i alla tre handböcker brister framförallt H Gender i beskrivningen av *hur* genus påverkar kvinnor och män olika i konflikter. Eftersom H Gender brister i exemplifieringar av hur genus påverkar kvinnor och män olika, eller andra diskrimineringsbakgrunder har det också visat sig vara svårare att analysera genom framinganalysen än de andra två handböckerna. Framing-analysen visade sig vara minst oproblemiskt att applicera på FN:s handbok även om den också kunde visa på vissa karaktäriseringar inom Natos handbok. Vidare forskning hade gynnats av att inte bara fokusera på hur handböckerna ramar in problemet kring genus, utan också hur resterande diskurs ser ut och skiljer sig mellan organisationerna i både officiella dokument men också uttalande som i media. En sådan undersökning skulle kräva mer resurser och tid, men skulle ge en bra bild över hur problemet kring genus ramar in av olika organisationer. Det skulle i sin tur ge en klarare bild av vad de olika organisationerna kan lära av varandra och hur problemet ska tacklas. Dessutom visar inte den här undersökningen på om handböckerna faktiskt används inom organisationen, vilket skulle behöva analyseras för att helt klargöra om genusarbetet är vedertaget och accepterat inom organisationen.

Som diskuterat i teoriöversikten har kritik riktats mot genusbegreppet och att feminism att det inte inkluderar andra diskrimineringsfaktorer än kvinnan. Utvecklingen av arbetet med genus kommer möta många fler utmaningar. I och med att det nu ställs högre krav på en högre intersektionalitet inom arbetet för jämställdhet kan den största utmaningen bli att behålla rätt fokuspunkt. Genom att inkludera fler omständigheter sker en slags stretching, vilket kan riskera att både stärka kampen mot andra ojämlikheter. Precis som tidigare forskning har visat på visar även denna forskningen att det är problemiskt att bara fokusera på en tolkning av ett problem. Till exempel bara kvinnan eftersom det också kan vara stora skillnader inom könen och vissa kvinnor eller män kan vara extra utsatta för att de inte passar in i de binära genusen eller liknande. Rekommendationer till vidare forskning är att utreda hur det fortsatta arbetet med genus och till exempel strategier som jämställdhetsintegrering inte bara ska fokusera på skillnader mellan könen, utan också andra faktorer. Att analysera genus är ett komplext problem om därför finns det forskningsområden som går att mer djupare studera. Från början var tanken att undersöka om Försvarmakten kommit längre med sitt jämställdhetsarbete baserat på att Sverige vanligtvis är en förebild för internationella arenan med en stark

jämställdhetstradition. En sådan fråga har visat sig till viss del subjektiv, eftersom det baserar sig på om en anser att en policy ska fokusera på ett policyområde för att få mer slagkraft eller på en större intersektionalitet för att stärka kampen mot andra ojämlikheter.

Även om det från Weströms (2019) intervju har visat sig att Försvarsmakten framförallt har gått vidare från H Gender och insett dess brister är det fortfarande viktigt att göra utvärderingar. Den jämförande analysen mellan H Gender och internationella handböcker från Nato och FN har visat på skillnader, trots att de är baserade på samma direktiv. Den här forskningen kan visa för både militära organisationer och icke militära organisationer hur viktigt det är med vägval i hur verksamheten tar sig an policys. Det ter sig intressant att Sverige som utger sig ha feministisk utrikespolitik egentligen inte behandlar arbetet genus i H Gender i alls lika stor utsträckning som FN:s handbok.

8. REFERENSLISTA

Bacchi, Carol 2009, The issue of intentionality in frame theory: The need for reflexive framing, i Lombardo, Emanuela, Meier, Petra & Verloo, Mieke (red), *The discursive politics of gender equality: stretching, bending and policymaking*, Routledge/ECPR studies in European political science: 59, Routledge.

Beauvoir, Simone de, 2002, *Det andra könet*, översatt av Inczèdy-Gombos, A. and Moberg, Å., Stockholm: Norstedt, Smedjebacken: Fälth & Hässler.

Berggren, Anders W. 2002, *Undercover operations in No-women's land : the Swedish armed forces through a gender lens*, Lund: Dept. of Psychology, University of Lund.

Bergman Rosamond Annika & Kronsell Annica 2018, 'Cosmopolitan militaries and dialogic peacekeeping: Danish and Swedish women soldiers in Afghanistan', *International Feminist Journal of Politics*, vol. 20, n. 2, s. 172-187.

Connell, Raewyn W. & Pearse, Rebecca 2014, *Gender: In World Perspective*, Oxford: Wiley.

Egnell, Robert, Hojem, Petter & Berts, Hannes 2012, 'Implementing a Gender Perspective in Militar Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model', *Report / Department of Peace and Conflict Research* 98, Uppsala.

Enloe, Cynthia 2014, *Bananas, Beaches and Bases. Making Feminist Sense of International Politics*, Berkeley: University of California Press.

Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Towns, Ann & Wängnerud, Lena 2017, *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*, 4 upp., Sverige: Wolters Kluwer.

FN resolution 2000/1325

Förenta Nationerna (FN) mars 2010, DPKO/DFS Guidelines: Integrating a Gender Perspective into the Work of the United Nations Military in peacekeeping Operations.

Försvarmakten 2016, *Handbok Gender 1:1, Teoretiska grunder och ledarskap*, hämtad 19.03.13.

<<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/handbocker/hgender-1-1-2016.pdf>>

Försvarmakten 2016, *Handbok Gender 1:2 Genomförande*, hämtad 19.03.13.

<<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/handbocker/hgender-1-2-2016.pdf>>

Försvarsmaktens skrivelse FM2015 - 15593:1 av den 25 september 2015 om Försvarsmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015 – 2018.

Goldstein, Joshua S. 2001, *War and gender : how gender shapes the war system and vice versa*, United Kingdom: Cambridge University Press.

Jalušič, Vlasta 2009, Stretching and bending the meanings of gender in equality policies, i Lombardo, Emanuela, Meier, Petra & Verloo, Mieke (red), *The discursive politics of gender equality: stretching, bending and policymaking*, Routledge/ECPR studies in European political science: 59, Routledge.

Karim Sabrina 2017, 'Reevaluating Peacekeeping Effectiveness: Does Gender Neutrality Inhibit Progress?', *International Interactions*, vol. 43, n. 5, s. 822-847.

Karns, Margaret, Mingst, Karen & Stiles, Kendall 2015, *International Organizations. The Politics and Processes of Global Governance*, Boulder/London: Lynne Rienner Publishers.

Lombardo, Emanuela, Meier, Petra & Verloo, Mieke 2009, Stretching and bending gender equality, i Lombardo, Emanuela, Meier, Petra & Verloo, Mieke (red), *The discursive politics of gender equality: stretching, bending and policymaking*, Routledge/ECPR studies in European political science: 59, Routledge

Meier, Petra & Celis, Karen 2012, 'Sowing the Seeds of Its Own Failure: Implementing the Concept of Gender Mainstreaming', *Oxford University Press*, vol. 18, n. 4, s. 469-489.

Nationalencyklopedin, genusperspektiv.

<<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/genusperspektiv>> (hämtad 2019-05-22).

Nationalencyklopedin, handbok.

<<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/handbok>> (hämtad 2019-05-21).

NATO:s direktiv 040-001 av den 17 oktober 2017, integrating UNSCR and gender perspective into the NATO command structure.

Persson, Alma 2011, 'Changing boundaries, defending boundaries: Gender relations in the Swedish Armed Forces', *Linköping Studies in Arts and Science*, Linköping University Electronic Press.

Pollitt, Christopher & Bouckaert, Geert 2017, *Public Management Reform: A Comparative Analysis - into the Age of Austerity*. Oxford: Oxford University Press.

Sjoberg, Laura & Via, Sandra 2010, Introduktion, i Sjoberg, Laura & Via, Sandra (red), *Gender, war, and militarism: feminist perspectives*, Santa Barbara: Praeger security international.

SOU 2007:15, del 1/3, *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*.

SOU 2007:15, del 2/3, *JämStöds Praktika: Metodbok för jämställdhetsintegrering*.

Squires, Jules 2005, 'Is mainstreaming transformative? Theorizing mainstreaming in the context of diversity and deliberation', *Social Politics*, vol. 12, n. 3, s. 366–388.

Swati Parashar 2014, War, I Laura J. Shepherd (red.), *Gender Matters in Global Politics: A Feminist Introduction to International Relations*, Routledge: London, s. 99-109.

Tomlinson, Barbara 2018, 'Category anxiety and the invisible white woman: Managing intersectionality at the scene of argument', *Feminist Theory*, vol. 19, n. 2, s. 145-164.

UN Women 2014, *Beijing Declaration and Platform for Action, Beijing+5 Political Declaration and Outcome*, UN Women, hämtad 19.03.13.
<http://www2.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf?la=en&vs=800>

UN Women 2015, *Resolutions*, UN Women, hämtad 19.04.22.
<<http://wps.unwomen.org/resolution/>>

Verloo, Mieke & Lombardo, Emanuela 2007, Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe: Introducing a Critical Frame Analysis Approach, i Verloo, Mieke (red) *Multiple Meanings of Gender Equality : A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*, New York: Central European University Press.

Weström, Pontus, Rådgivare Jämställdhet i Militära Operationer, Intervju 2019-04-16.

Whitworth, Sandra 2007, *Men, militarism, and UN peacekeeping : a gendered analysis*. Lynne Rienner, Critical security studies, London: Lynne Rienner.

Zalewski, Marysia 2014, Feminist International Relations: Making Sense..., I Laura J. Shepherd (red.), *Gender Matters in Global Politics: A Feminist Introduction to International Relations*, Routledge: London, s. 3-13.

Bilaga 1.

Intervjufrågor till Pontus Weström

Tema 1: Bakgrund till Pontus Weströms tjänst och innebörd.

1. Kan du beskriva lite om din tjänst, vad den innebär? Hur kan en dag se ut för dig?
2. Har du någon utbildning sedan innan?
3. Har du någon bakgrund i militären?
4. Hur kommer det sig att du började jobba som det du gör idag?
5. Vad är det viktigaste en GA gör?
6. Vad hade du velat ägna mer tid åt?
7. Vad hade du velat ägna mindre tid åt?

Tema 2: Försvarsmakten och deras arbete med jämställdhet

1. Robert Egnell, Petter Hojem, Hannes Berts skriver att Sverige har varit en av de första som har implementerat genusperspektivet.
 - a. Vilka andra var med i spetsen?
 - b. Vet du på vilka sätt andra länder har arbetat med att implementerat genus?
2. Robert Egnell et al argumenterar också för att Försvarsmakten hade börjat med jämställdhetsintegrering långt innan direktiven om 1325 kom.
 - a. Det ska ha varit tack av några få individer som drev den här frågan, vet du något om det? Vad för typ av individer?
 - b. Hur arbetade Försvarsmakten innan direktivet om 1325 med jämställdhet?
3. Finns det någon statistik på hur många kvinnor och kanske icke binära ni har i organisationen? Hur många högt uppsatta och t ex generaler har ni? (enligt egnell fanns det inga kvinnliga generaler år 2012).
4. Hur stora inslag av GMU har ett genderperspektiv?
5. T ex 1325 riktar sig framförallt mot kvinnor, finns det någon anledning att ni inte belyser kvinnors behov mer i boken eftersom det ofta är de som är mer drabbade av t ex konflikter?

Tema 3: Handboken Gender

1. Varför skapades en handbok om gender?
2. När började arbetet med handbok gender?

3. Fanns det något annat land eller internationell organisation som hade någon influens på handboken?
4. Vet du om det finns något annat land som har skapat en handbok?
 - a. På vilka andra sätt har länder arbetat med genus?
5. Hur har mottagningen av boken varit? Har du någon uppfattning av om det har varit något motstånd?
6. Kan du beskriva hur den har bidragit med positivt och vad för respons ni har fått inom organisationen? (Egnell et al beskriver t ex att det har varit vissa chefer som inte velat arbeta med jämställdhet).
7. Vilka är det som typiskt använder sig av boken?
8. Har du information om författarna? Det är väldigt svårt att hitta information om varför just de två har valts ut för att göra handboken.
9. Du nämner i mailet att ni har dragit en hel del slutsatser, har du möjlighet att dela med dig av dem?
10. Finns det några planer hur/när ni kommer uppdatera handboken?

Tema 3: Begreppsdefinition

1. Du nämnde i mailet att ni hade problem med begreppsanvändning?
2. Du nämner i mailet ”Det internationella engagemanget kvarstår, men där har vi inte alls samma utmaningar med begrepp och definitioner. Utan vi anpassar oss bara till de som FN, EU och NATO använder.”
 - a. Vad menar du med utmaningar av begrepp och definitioner?
 - b. Hur anpassar ni er till FN, EU och NATO?
3. Om jag har förstått det rätt behandlar boken främst den ”taktiska nivån”, vad innebär det?
4. Jag läste i Försvarmaktens handlingsplan för jämställdhet att använda natoterminologi. Vet du något om detta? Kan du förklara varför?

Det vara alla frågor jag hade, är det något du skulle vilja tillägga?

Bilaga 2:

Transkribering av intervju med Pontus Weström, jämställdhetsrådgivare på Försvarmakten.

Weström: Det här är ju en lärobok, hur man lär ut gender, medan det är inte det som är syftet med handboken.

Vad är skillnaden på syftet mer att det är en lärobok tänker du?

Weström: Jo, men det här är ju att man ska lära ut mer en handgriplig instruktion där du ska lära någon medan en Handbok Gender är mer att du ska lära dig själv. Givetvis ska du kunna använda den när du lär ut.

Weström: Jag uppfattar inte att det är något annat land som har det, men det är flera organisationer som har det.

Weström: Jag uppfattar inte att vi är unika, på något sätt utan att det är andra som har det och de flesta andra nationer som har det är man en del av Nato. Då hänvisar man till Natos regelverk eller om man går i en FN organisation då följer man FN:s hänvisningar. Jag tror inte EU har någon egen, de har i alla fall velat ha någon... I princip uppfattar jag att de flesta baseras på kärnan i 1325. Det är gemensamma nämnaren.

Weström: Det här uppdraget Försvarsmakten har fått, förtydligades med förordningen Försvarsmakten fick i förra året att vi tillsammans med andra försvarsmyndigheter fick ett uppstyrt mandat vilket är ett jämställdhetsperspektiv i vår verksamhet tidigare har ju arbetet i huvudsak förankrats i kvinnor fred och säkerhet. Och Sveriges nationella handlingsplan.

Weström: Försvarsmakten är ju nästan legendarisk i olika processer och olika planeringshorisonter.

Weström: Den här handboken är ju huvudsakligen skriven för fast vi har ju med tiden förtydligat det ännu mer, i huvudsak är det ju ett insatsperspektiv i den verksamhet vi gör och med ett utåtriktat perspektiv dvs hur vi förhåller oss till vår omgivning. Och det där är ju lite utmaning för det har ju inte folk riktigt förstått skillnaden mellan jämställdhet inom ramen för egen verksamhet som är lika behandling ansvar som ligger innanför lagstiftning. Och det som vi kallar då, vi har ju ändrat begrepps användning till jämställdhet i militära operationer då i stället för gender. Det är väl den stora skillnaden nu under det sista året, den här handboken du har i handen eller har läst den är ju skriven som med allt annat när man fastställer dokument, ör ju den färgad av sin framtid. Hur man uttryckte sig då, den är ju då utifrån hur vi uttrycker oss i Sverige ett sätt att nödvungna att ändra vårt språkbruk eftersom det har varit väldigt mycket en "englifierad" version där vi då har använt begreppen och där de då har misstolkats. Man har inte misstolkat men man har tolkat in det man vill att det ska stå för och där har vi

gjort den förtydligande. Att gender har ju en betydelse i sig självt, men man har fyllt det här begreppet med olika förklaringsansatser. När vi pratar om verksamhet och jämställdhet i militära operationer och ett externt perspektiv. Det är det jag... Försvarsmakten har integrerat ett jämställdhetsperspektiv inom ramen av ett jämställdhetsperspektiv om man bryter ner det finns ju genusfrågan i som en delmängd. Men på min nivå på strategisk nivå pratar vi inte genus vi pratar jämställdhet. Genusfrågan då som vi per definition skulle kunna ändra till gender det är ju inte det och det är därför det är så konstigt att man har använt det som något slags övergripande för att beskriva helheten men det är ju inte det. Utan den verksamheten det är ju egentligen ett jämställdhetsperspektiv och att agera och handla enligt kvinnor fred och säkerhet. Och då i uppdraget som Försvarsmakten har är att genomföra eller tillämpa Sveriges nationella handlingsplan, det är ju det som vi har i uppdrag att göra. Så handboken har ju till del varit till stor hjälp i det arbetet men för att förtydliga den lider lite nu av den här begreppsförändringen. För att vi ska komma till rätta med det här nu håller vi på att ta fram en helt ny sån här webbaserad utbildning, den tas fram under våren och är i princip klar, och den kommer i princip inte ersätta handboken för den är inte alls så komplett men den kommer ta upp de här grundläggande begreppen som vi har i handboken för i princip tycker vi att handboken håller ganska bra men vi är väl lite just den här begreppsfrågan har fått ta överhanden och min chef och många andra tycker det här är lite synd då eftersom det tar kraft av sakfrågan.

Weström: Det kan vara tydligt att understryka att just det här med hermantik och begreppsdefiniering har tagit mycket kraft från men jag uppfattar nu att den nya begreppsanvändningen som vi använder nu är ganska oproblematiskt. Den är inte oproblematiskt men den är mycket enklare. Och sen har vi då sagt att när vi pratar och förhåller oss med andra länder då är det de här gamla ord och begreppen, gender genderperspective osv det är ingen skillnad. Det blev tokigt när vi tog hem det och översatte det.

Weström: Både del 1 och 3 som behöver revideras, del 1 är begreppsdefinitioner och del 3 mer nationella exemplen. Del 2 har visat sig fortfarande "stå sig väl" dvs genderanalys och genomförandedelen. Det är den som jag tycker mig höra att det är den folk använder.

Weström:När det gäller vad vi ska göra med handboken så uppfattar jag att vi antingen ska spela det här fullt ut, dvs att man ska integrera det här och då ska man ju gör ai andra handböcker. En sån handbok är ju samverkan handbok samverkan och där finns det ju då men man skulle kunna jobba mer med det.

Weström: Det är viktigt att hålla isär det internationella engagemanget och det nationella engagemanget. Det har vi väl kanske inte lyckats med helt i handboken för vi var väldigt färgade av hela Försvarsmakten.

Weström: Handboken syfte är ju att öka förståelsen för vår omgivning, när vi tittar på internationella insatser...

Weström: Ska man revidera den ska man ha en handbok eller ska man integrera för det är ju en av huvuduppgifterna. Det står ju i vår förordning och vår uppgift att vi ska integrera jämställdhetsperspektivet. Integrering är ju också en införlivning utan att förgöra eller förtvina det vill säga att något som är fullständigt integrerat är ska ju på något sätt vara en bärande identitet och det ska vara om man tänker sig andra personer som kommer hit från andra länder ska vara helt 100% svenska utan de ska ju behålla sin identitet och de ska liksom ja.... Och det tror jag är samma sak med ett jämställdhetsperspektiv, det ska fortfarande fylla sitt syfte men det ska vara integrerat. Och det är väl det som har varit lite problematiskt just med att man har någon handbok i ett specifikt sakområde. Men jag tror ändå att det har behövts för att man ska kunna lyfta kunskapsnivån.

Weström: Det är en pedagogisk kunskap i sig att utbilda andra, det är lite det som är poängen att handboken ger information och underlag men är inte... alltså om du skulle sett de handböckerna som fanns förr i försvarsmakten så är de väldigt handgripliga, du går från sida till sida och gör så. Den handboken som är nu är inte uppbyggt som ett pedagogiskt hantverk.

Weström: Jag uppfattar att de huvudsakliga drivkrafterna var ju att samla information av de här i en och samma publikation, och där uppfattar jag att man har gjort det ganska väl, den innehåller det mesta av det bästa. Från att förklara definitioner och förklara sammanhang till att då gå in till själva genomförandet och sedan då ge praktiska exempel.

Weström: Sen är det ju så att när man gör en sådan här publikation är det ett resultat av många kompromisser.

Weström: Mycket av den NATO-tanken, NATOs styrning den ligger ju på operativ nivå dvs en högre ledningsnivå. Den är inte alltid tillämpning.

Weström: Hänvisning eller samlad kunskap och det är ju så handböcker ska vara.

Weström: Min förhoppning och min tro är då att man ska integrera den här handboken in i andra handböcker. Sedan att man kanske behöver någon slag utbildningshandvisning, det tror jag.

Vad är inspirationen till H Gender?

Weström: Mycket av det som finns är hur man ska komma in i planering.

Weström: Sverige ses som ett föredöme.

Weström: Dem stora utmaningarna här vi ser i Försvarmakten den är genomförandet skillnaden mellan det externa och det interna. Där uppfattar vi nog att handboken till del kanske rör ihop det lite granna. Dvs började i ett gott syfte att förklara de interna grejerna dvs arbetsgivaransvar och likabehandling för att kunna sätta det i relation till, handboken i sig saknar tydligheten i skillnaden. Hade vi skrivit om den hade vi tagit bort de där aspekterna, så gör vi i den nya beredningen i inledningen på den kommer den som ska gå utbildningen bli hänvisad av de här frågorna som rör jämställdhet och jämlikhet som rör diskriminerings då är inte de här den utbildningen du ska gå, utan då hänvisar man till en annan utbildning som heter lika behandling.

Weström: Det är ganska tydligt vilka som går i spetsen och det är ju Sverige och Kanada.... Sedan är det ju Holland som också har en framträdande roll.... Sedan så är det ganska tomt. Sedan är det ju andra länder som på något sätt har visat sig på framkant... Till del är det fokuserat på ett fåtal individer.

Weström: I huvudsak så är fm ganska lik över tid... när det gäller jämställdhetsintegrering tror jag att man har jobbat med det över en lång tid men i huvudsak inom arbetsgivaransvaren.