

FÖRSVARSHÖGSKOLAN

GENUSFRÅGANS UTVECKLING I FÖRSVARSMAKTEN

Pro gradu-avhandling

Kadett
Henrika Malmström

75. Sjökadettkursen
Kustförbandslinjen

Mars 2009

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Merikadettikurssi 75	Linja Merivoimalinja
Tekijä Kadetti Henrika Malmström	
Tutkielman nimi GENUSFRÅGANS UTVECKLING I FÖRSVARSMAKTEN	
Oppiaine johon työ liittyy Johtaminen	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Maaliskuu 2009	Tekstisivuja 96 Liitesivuja 0
ÖVERSIKT <p>Denna avhandling behandlar genusfrågan inom försvarsmakten ur ett historiskt genusperspektiv. Metoden är en kvalitativ litteraturstudie och forskningsgenren genusforskning.</p> <p>Kvinnorna har i över tio år haft möjlighet att utföra frivillig militärtjänstgöring i Finland. Avhandlingen redogör för hur kvinnorna bereddes väg till försvarsorganisationen från början i krigstidens Finland till 1970 och -80 talens jämställdhetsdebatt genom att belysa de viktigaste milstolparna i utvecklingen mot frivillig militärtjänstgöring för kvinnor.</p> <p>Genusordningar finns i samhällets alla skikt och formas utgående från de kulturella och sociala förväntningar och föreställningar vi har om könet. Genussystemet finns även inom försvarsmakten och avhandlingen fokuserar på att beskriva hur det är uppbyggt inom organisationen samt hur eventuella förändringar skett i genusordningen i och med att kvinnorna fick tillträde till den militära utbildningen.</p> <p>Könet problematiseras och de formella och informella förändringarna som skett i genusystemet under den tid kvinnor tjänstgjort i försvarsmakten belyses. Hur genusfrågan kommer att påverka försvarsmakten som organisation i framtiden utgör även en frågeställning.</p>	
NYCKELBEGREPP Kön, genus, genussystem, feminism, jämställdhet, den postmoderna militära organisationen, frivillig vapentjänst för kvinnor	

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING.....	1
1.1 Allmänt.....	1
1.2 Metod och forskningsgenre.....	4
1.3 Tidigare forskning.....	7
1.4 Referensram	10
1.5 Begrepp.....	11
2. GENUSFRÅGANS UTVECKLING I SAMHÄLLET	14
2.1 Feminism och den kvinnliga rollmodellen.....	14
2.1.1 <i>Feminismen föds</i>	14
2.1.2 <i>Kvinnorollen enligt Simone</i>	16
2.1.3 <i>Simone och jämställdhetsfeminismen</i>	19
2.2 Patriarkatet och den maskulina normen	21
2.2.1 <i>Den manliga makten</i>	22
2.2.2 <i>Myten om moderskapet</i>	23
2.2.3 <i>Ifrågasättandet av patriarkatet</i>	25
2.3 Samhällets utveckling mot jämställdhet.....	26
2.3.1 <i>Kapitalismen och arbetsfördelningen</i>	26
2.3.2 <i>Kvinnans ställning i dag</i>	27
2.4 Försvarsmakten och den maskulina hegemonin	29
2.4.1 <i>Försvarsmakten som en hierarkisk organisation</i>	29
2.4.2 <i>Den maskulina försvarsorganisationen</i>	31
2.4.3 <i>Teorin om undantagsgenuset och Butlers radikala konstruktionism</i>	34
2.5 Sammandrag av teorierna.....	39
3. KVINNANS VÄG MOT FÖRSVARSMAKTEN	42
3.1 Från Lotta Svärd-rörelsen till frivillig militärtjänstgöring för kvinnor.....	42
3.1.1 <i>Krigstiden och kvinnorna</i>	42
3.1.2 <i>Obstruktionsskedet</i>	43
3.1.3 <i>Utvidgningsskedet</i>	45
3.1.4 <i>Genombrottsfasen</i>	47
3.1.5 <i>Frågan blir ett lagförslag</i>	50
3.1.6 <i>Kvinnorna träder i tjänst</i>	52
3.2 Tio års erfarenhet av kvinnliga soldater – hur tjänstgöringen upplevts	56
3.2.1 <i>Kvinnornas anpassning till försvarsmakten</i>	57
3.2.2 <i>Kvinnornas uppfattning om tjänstgöringen</i>	61
3.2.3 <i>Kvinnor och ledarskapsutbildningen</i>	62
4. GENUSSYSTEMET INOM FÖRSVARSMAKTEN	64
4.1 Jämställdhetsprojektet inom försvarsmakten	64
4.1.1 <i>Mångfaldsprojektet 2007</i>	65
4.1.2 <i>Jämställdhetens utveckling i försvarsmakten, forskning från 1992-2007</i>	66
4.2 Jämförelse med genusfrågans utveckling i försvarsmakten och Finland.....	73
4.2.1 <i>Jämförelse mellan polisväsendet och försvarsmakten</i>	74
4.2.2 <i>Genussystemet inom kyrkan och försvarsmakten – finns det likheter?</i>	76
4.3 Den postmoderna militära organisationen och genusfrågan	78
4.3.1 <i>Den offentliga bilden av kvinnan och försvarsmakten, bara pr?</i>	79
4.3.2 <i>Genussystemet i försvarsmakten</i>	80
4.3.3 <i>Har informella och formella förändringar skett i genussystemet?</i>	82
4.3.4 <i>Den pågående jämställdhetsdebatten</i>	86
4.3.5 <i>Hur kan genusfrågan möjligtvis utvecklas i framtiden?</i>	88
5. AVSLUTNING OCH DISKUSSION.....	91
KÄLLFÖRTECKNING	97

1. INLEDNING

1.1 Allmänt

Försvarsmakten var den sista statliga institutionen som öppnades för kvinnorna år 1995. Då de första kvinnliga poliserna började utbildas på 1970-talet och kyrkan tillät kvinnopräster på 1980-talet var försvarsmakten den sista instansen dit kvinnorna inte hade tillträde förrän på 1990-talet.

I dag symboliserar militäruniformen inte bara män. Kvinnor har haft rätt att utföra frivillig militärtjänstgöring i över tio år och i dag består cirka en procent av den militära personalen av kvinnor.

Krigsföring har inte bara gällt män i historien utan i stödjeuppgifter har det alltid även fungerat kvinnor; några av dessa fungerade även i stridsstyrkorna.

Lotta Svärd-rörelsen med över 200 000 kvinnor kom att bli den största militära frivilliga organisationen under vinter- och fortsättningskriget men marskalk Mannerheim ville inte se beväpnade kvinnor i sina styrkor.

I och med samhällets utveckling under 1900-talets andra hälft skrevs genussystemet om och kvinnorna erövrade mark inom näringslivets samtliga grenar. Detta satte tryck på de statliga institutionerna att även tillåta kvinnor i alla tjänster. Feminismens andra våg och den feministiska teorins uppståndelse på 1970-talet satte igång en politisk debatt där jämställdhet krävdes i samhället och i arbetslivet. Könet ansågs inte längre vara ett skäl till diskriminering och jämställdhet blev ett politiskt mål med en internationell förankring.

Vid 1990-talets början hade Danmark, Norge och Sverige tillåtit kvinnor i deras vapenstyrkor och debatten om frivillig militärtjänstgöring för kvinnor tog sig fart även i Finland. På regeringsnivå hade man insett redan tidigare att det lönade sig att utbilda kvinnor för eventuella kristids uppgifter men hur detta skulle ske i praktiken hade man inte någon konkret lösning på.

Då tidigare jämställdhetsminister Elisabeth Rehn tillträdde som försvarsminister år 1990 såg hon till att tillsätta en kommission som utredde möjligheten för försvarsmakten att öppna dörrarna för kvinnorna. Samtidigt blev det möjligt för kvinnor att tjänstgöra i de fredsbevarande styrkorna, utan vapen och militärgrader, något som väckte förvirring utomlands.

Kommissionen lade fram ett lagförslag om frivillig militärtjänstgöring och debatten gick het inte bara i riksdagen. Kvinno- och fredsrelserna var mest kritiska till den frivilliga

vapentjänsten för kvinnor och ville inte se kvinnosläktet militariserat. Debatten kan dock mera kategoriseras som en jämställdhetsfråga där det väsentliga var tillåtandet av kvinnor till alla tjänster inom försvarsväsendet.

Lagen om frivillig militärtjänstgöring för kvinnor godkändes i riksdagen år 1995 och samma år ryckte de första kvinnosoldaterna in.

Vid skrivande stund har över tio år förflutit sedan den sista manliga utposten öppnades för kvinnorna. Varje år ansöker cirka 400-500 kvinnor om att få utföra frivillig vapentjänst och ungefär 3000 kvinnor har placerats i reserven efter utförd tjänst. Flertalet kvinnliga officerare har utexaminerats från försvarshögskolan och det finns ingen uppgift som inte skulle kunna sökas av en kvinna. Formellt har jämställdheten uppnåtts inom försvarsmakten men lite har forskats i hur jämställdheten förverkligats i praktiken.

Målet med denna avhandling är inte att klargöra hur jämställdhetspraxis tillämpats inom försvarsmakten utan att svara på frågan hur genussystemet förändrats i organisationen och klargöra de främsta milstolparna i genusfrågans utveckling i försvarsmakten.

För att klargöra begreppet genussystem eller genusordning behövs mycket kött på benen i form av feministisk teori vilket levereras läsaren i kapitel två. För att få en bredare kunskap i vad kön är och hur könsrollerna påverkar vårt liv gäller det att vända sig till kvinno- och mansforskning. Den centrala frågeställningen är hur dessa könsroller uppfattas i samhället och därmed skapar genussystem som är svåra att bryta.

Syftet med det breda teoriutbudet är att klargöra varför könsfrågan kommit upp till debatt inom försvarsmakten, varför förändringar skett långsamt och varför vissa attityder och föreställningar genomsyrat organisationen. Meningen är att förstå varför kvinnan i vår kultur genom tiderna uppfattats som den omhändertagande och underställda medan mannen uppfattats som stark och skyddande. Därefter klargör jag varför en mansdominerad organisation som försvarsmakten reagerar långsamt på förändringar i genussystemet och varför man eventuellt kan se kvinnan som ett hot mot den rådande militära hegemonin.

I det tredje kapitlet är temat empiriskt data och syftet med kapitlet är att förtydliga hur genusfrågan formellt utvecklats i försvarsmakten med början i Lotta Svärd-rörelsen ända till 2000-talets frivilliga militärtjänstgöring för kvinnor. Tidsperspektivet och de milstolpar som möjliggjort kvinnornas frivilliga vapentjänst utgör förklaringsmodellen till den formella utvecklingen.

Jag koncentrerar mig på den erfarenhet som erhållits från de dryga tio år som kvinnor tillåtit tjänstgöra i försvarsmakten och sammanfattar den forskning som gjorts inom och utanför försvarsorganisationen.

Det fjärde kapitlet består av en analys där könsfrågans informella utveckling behandlas i samvaro av den tidigare teoretiska diskussionen. För att kunna förklara en utveckling måste den kunna knytas till något jämförelseobjekt eller – index. I detta fall används samhället och polisväsendet som ett måttstockar.

Lite forskning har gjorts vad beträffar jämställdheten inom försvarsmakten men en rapport från 2007 visar på att integreringen av kvinnor i militäryrkeslivet inte skett helt problemfritt. Men i jämförelse med motsvarande arbetslivsforskning från polisväsendet är de kvinnliga militärerna bättre tillfreds med atmosfären på arbetsplatsen än poliskvinnorna. Enligt statistikcentralens jämställdhetsforskning är lönediskrimineringen bland den minsta inom försvarsmakten.

Då jämställdhetsplanen är ett av de formella resultaten av genusfrågans utveckling i försvarsmakten är den informella utvecklingen då förändringar i attityder och beteendenormer?

Finland är ett av världens mest jämställda länder men segregationen i samhället är ändå avsevärd. Det finns yrkeskategorier som är kraftigt kvinnodominerade såsom omsorgsbranschen och mansdominerade branscher såsom polis- och räddningssväsendet. Är det då förvånande i fall samma segregation kan urskiljas inom försvarsmakten?

Då svenska försvarsmakten infört positiv särbehandling och strävar efter en större könsutjämning i sitt insatsinriktade försvar tror finländarna ännu starkt på den allmänna värnplikten. Kan historien och den finländska uppfattningen om krigsföring förklara det rådande genusystemet inom försvarsmakten? Och underkastas mannen i det rådande försvarssystemet?

Dessa ovannämnda frågor står att bli besvarade i det fjärde kapitlet.

Avhandlingen avslutas med en diskussion och en översikt av den rådande genusdebatten gällande försvarsväsendet.

Jag är som avhandlingsskribent inte helt neutral vad beträffar genusfrågan i försvarsorganisationen eftersom jag planerar en yrkeskarriär inom försvarsmakten. Jag utförde frivillig militärtjänstgöring vid Nylands Brigad år 2002 där jag även arbetade som avtalssoldat innan jag inledde mina studier vid försvarshögskolan. Jag har även avlagt en politices magister examen vid Åbo Akademi i nationalekonomi. Där kom jag för första

gången att bekanta mig med genusfrågan under några kurser i organisation och ledning. Visserligen var det möjligt att läsa kvinnovetenskap som biämne vid akademien men jag nöjde mig att läsa om kvinnligt ledarskap och om könsfrågan inom familjeekonomi. Under mina studier vid försvarshögskolan undrade jag varför genusfrågan aldrig togs upp i undervisningen. Efter att ha deltagit i en träff för nordiska kvinnliga kadetter och diskuterat jämställdhet och genusfrågor insåg jag att det finns en lucka i genusforskningen inom den finska försvarsmakten. Mitt avhandlingsämne stod klart; jag ville göra en historisk översikt över genusfrågans utveckling inom försvarsmakten med en feministisk teorigrund.

1.2 Metod och forskningsgenre

Avhandlingens tema är genusforskning med en historisk och militär inriktning med inslag av en samhällsteoretisk diskussion ur ett genusperspektiv. Genusforskning med utgångspunkt i kvinnoforskningen är en tvärvetenskaplig forskningsgren.

Forskningen består delvis av feministisk empirism som är en genre av positivismen. Jag fokuserar alltså på genusförhållandena genom att försöka beskriva dem och förklara dem. Forskningen kan kategoriseras som en inomvetenskaplig genusforskning i ett samhällsvetenskapligt ämne.

Forskningsmetoden är kvalitativ eftersom det är författaren som står för tolkningen av materialet. Det väsentliga är att hitta det essentiella i forskningsmaterialet och därmed bör ett vidsträckt material finnas till hands. Kunskap söks via subjektet som finns i en historisk kontext och syftet är att ge kvalitativ empiri. Meningen är att skapa en djupare förståelse för fenomenet genus inom försvarsmakten. Forskningsmetoden passar till denna avhandling eftersom jag söker efter attityder och uppfattningar som inte går att finna enbart i siffror och statistisk data.

Kvalitativ forskning har kritiserats för att inte vara tillräckligt reliabel och många gånger kan det vara bra att komplettera kvalitativ forskning med kvantitativ där statistiken utgör ett centralt tema. (Syrjäla et al. 1994, 12-15)

I denna avhandling kompletteras den kvalitativa forskningen med inslag av tidigare kvantitativa forskningsresultat för att åsynliggöra genusfrågans utveckling. Det går knappast att anlägga ett genusperspektiv på forskningen utan att ta hänsyn till det som redan gjorts. Ordentligt med empiriskt material, insamlat så förutsättningslöst som möjligt, gör det möjligt att förstå begreppet genus i sin komplexa helhet. Även komparativa verktyg behövs för att diskutera förändring och kontinuitet i genusystemet och därför jämförs försvarsmaktens genusordning kortfattat med polisens och kyrkans. (Thurén 2003, 57, 92)

Den viktigaste metoden är alltså forskaren själv eftersom forskningen baserar sig på litteratur och sakhandlingar för att klargöra ett fenomen i en godtycklig organisation i samhället. Fenomenet är genusfrågan och organisationen Försvarsmakten. Genusförhållanden är något som finns överallt i samhället. (Thurén 2003, 14)

Genusfrågan härleder oftast tankarna till feminism. I denna avhandling är feminismen närvarande som en del av teorigrunden men själva forskningen grundar sig på ett genusperspektiv som kan kategoriseras som genusforskning med rötterna i kvinnoforskningen.

Genusforskningen berör relationerna mellan män och kvinnor och kommer ur den tidigare kvinnoforskningen men inbegriper både män och kvinnor i forskningen. Britt-Marie Thurén beskriver genusforskningen i följande termer i ”*Genusforskning –Frågor, villkor och utmaningar*” (2003, 17):

Genusvetenskap eller genusforskning har blivit den i Sverige vedertagna teckningen forskningspolitiskt och är enligt min mening även den bästa paraplytermen. Den motsvarar det som tidigare kallades kvinnoforskning men anger att kunskapsområdet handlar om män lika mycket som om kvinnor, och inte om någon särskild nivå eller sfär i mänskligt liv utan om allt som kan tänkas relatera till genus på något sätt.

Enligt Thurén måste varje forskare börja med frågan om könsordningen finns och ständigt vara lika förvånad över vad han eller hon ser, trots decennier av forskning. (2003, 91)

Ett missförstånd är att tro att den debatt som ständigt pågår i media och politik om jämställdhet är det samma som genusforskning. Feminism och genusperspektiv hänger ihop men är inte samma sak. Men det skulle inte finnas genusforskning om det inte legat en feministisk drivkraft bakom.

Anneli Anttonen har i sin doktorsavhandling, *Feminismi ja sosiaalipolitiikka*¹ vid Tammerfors universitet klargjort skillnaden mellan kvinnoforskning och feministisk forskning. Den feministiska forskningen har en klar politisk anknytning och grundar sig på andra vågens feminism i slutet av 1960-talet och början av 1970-talet. I Finland började man tala om feministisk forskning först på 1990-talet. Den militanta feminismrörelsen tog upp begrepp såsom kvinnoförtryck och patriarkat och krävde en autonom feministisk forskning och teori i könsfrågan. Den feministiska forskningen koncentrerar sig alltså på maktförhållandena mellan könen i syfte att kritisera dem. (Thurén 2003, 16)

¹ Övers. *Feminism och socialpolitik*

Genusvetenskaplig forskning blir ofta förknippat med ett feministiskt politiskt projekt. Kvinnorörelsen och kvinnoforskningen som eftersträvade jämställdhet mellan könen utsattes för mycket kritik men dock inte i en större utsträckning i Finland. Feminism uppfattas allmänt av många som en negativt laddad term. (Anttonen 1997, 13)

Ett genusvetenskapligt perspektiv betyder inte automatiskt en feministiskt inriktad forskning även om det mesta av den existerande kunskapen vad det gäller genusforskning är sådan som tagits fram utifrån feministiska problem och frågor. Det mesta av genusforskningen är dock feministisk, men de två orden är inte synonyma. (Thurén 2003, 16, 18)

Den feministiska forskningen ifrågasätter vetenskapens fallistiska eller androcentriska principer och erbjuder i stället kvinnliga synvinklar och tolkningsmodeller. Fallocentrism innebär att det maskulina ses som det mänskliga och mannen som en norm. Androcentrism innebär att mannen är vetenskapens skapare och produkt. I den feministiska forskningen blir könet en vetenskaplig fråga utgående från kvinnan. Alla texter om kvinnor eller skrivna av kvinnor är således inte feministiska. Men alla typer av forskning kan ha en feministisk inriktning beroende på hur central maktanalysen är i ifrågavarande forskning. (Anttonen 1997, 17)

Kvinnoforskning är en mycket äldre forskningsgren än den feministiska forskningen men fungerar ändå som ett tak för den feministiska teorin. Kvinnoforskningen utgår från en kvinnlig synvinkel och uppfattas som neutralare än den feministiska forskningen. (Anttonen 1997, 13)

Hand i hand med kvinnoforskningen går jämställdhetsforskningen där utgångspunkten är att jämföra kvinnans ställning med mannens. Katariina Eskola, Elina Haavio-Mannila och Riitta Jallinoja sammanställde i slutet av 1970-talet en samling jämställdhetsforskningar i boken *Naisnäkökulmia*² där jämställdhetsforskningen utgjorde ett centralt tema. Enligt författarna kan kvinnoforskningen indelas i forskning utgående från en kvinnlig synvinkel, jämställdhetsforskning och marxistisk kvinnoforskning. Den kvinnliga synvinkeln kan vidare vidgas till forskning gällande kvinnokulturen och en mer radikal militantfeminism. Jämställdhetsforskningen har sina rötter i 1860-talet då kvinnorörelsen fick sin början men har börjat växa först på 1960-talet. Utgångspunkten för och bakgrunden till jämställdhetsforskningen är en manlig snedvridning i samhället. (Eskola et al. 1979, 10) Jämställdhetsforskningen uppfattas ibland som mindre kontroversiell än genus- eller feministisk forskning. (Thurén 2003, 17)

² Övers. *Kvinnosynvinklar*

Genusforskningen är tvärvetenskaplig eftersom genus inte bara handlar om kvinnor utan om könsroller och genusrelationer. Ur genusforskningen har mansforskningen växt fram eftersom män även upplever genusrelationer och normer utgående från könet.

Genusforskningen kritiserar hur den rådande genusordningen automatiskt återskapas inom vetenskap och praktik och försöker bryta upp, synliggöra och kritisera det vi tar som givet och kallar normalt vad beträffar genus. Kritiken riktas mot att biologiska skillnader mellan könen överdrivs och det skapas en obalans i fördelningen av makt och resurser. Det väsentliga är att studera när de biologiska skillnaderna är relevanta och när de används för att skapa över- och underordningar. Genusvetenskapen hävdar att biologisk determinism har använts för att underhålla kvinnan från olika maktsfärer varpå kön och makt anses vara nära sammankopplat. (Thurén 2003, 15-20)

Jag anser att genusforskning är en reliabel forskningsgenre eftersom genusvetenskap erkänns som huvudämne på de flesta högskolor och universitet. (Thurén 2003, 29)

I denna avhandling belyses problematiseringen av könet och allt som har med det att göra. Huvudsyftet är att vidga en förståelse för genusförhållandet i försvarsmakten.

1.3 Tidigare forskning

Den här avhandlingen behandlar försvarsmakten som en fredstida organisation och betraktar genusfrågan utgående från männens och kvinnornas ställning i arbetslivet och tjänstgöringen inom försvarsmakten.

Tidigare forskning beträffande genusfrågan och försvarsmakten är tämligen knapp. Försvarsministeriets arbetsgrupp har kartlagt välmående på arbetsplatsen inom försvarsmakten i början av 1990-talet där kvinnans ställning var ett centralt forskningstema.

År 2007 utkom den första utomstående rapporten om jämställdheten och välbefinnandet i arbetet i försvarsmakten då Leinonen et al. vid Tammerfors universitet intervjuat personal vid tre truppförband.

Motsvarande forskning har redan utförts två gånger inom polisväsendet. (1998, 2007)

Inom kyrkoväsendet var genusfrågan central under 1980-talet då debatten om att tillåta eller inte tillåta kvinnliga präster var på tapeten. Genussystemet är ännu också kraftigt impregnerat inom den finska kyrkan vilket gör det intressant att betrakta forskning från det feminismteologiska området.

Johanna Ijäs betraktar genusfrågan i avhandlingen *Pappeus ja toinen sukupuoli*³ år 1993 där ett samhällsfenomen som kyrkan beskrivs i termer av manligt och kvinnligt och mannens och kvinnans rättigheter att fungera som präster.

Som tidigare genusforskning beträffande Försvarsmakten bör nämnas Kari Sainios diplomarbete från generalstabsofficerskursen ”*Naisten osuus sotilaallisessa maanpuolustuksessa –tarve, keinot ja edellytykset laajemmalle osallistumiselle*”⁴ från år 1993. Forskningen baserar sig till en stor del på försvarsministeriets rapport och på diverse betänkanden från samhälleliga instanser. Han konstaterar att det ur ett försvarspolitiskt perspektiv inte är nödvändigt att utbilda kvinnor till beväpnade uppgifter men att frågan om kvinnor i försvarsuppgifter är aktuell inom ett samhälleligt perspektiv. Sainio drar slutsatsen att kvinnor inte bör placeras i krigstida trupper innan det kan bevisas att detta inte sänker prestandan i strid.

Kaisa Kauppinens och Outi Huidas forskningsrapport ”*Naiset rauhanturvaamistyö ja muutos*”⁵ från år 1994 belyser genusperspektivet i fredsbevararorganisationen. Kauppinen och Huida följer med de första kvinnliga fredsbevararnas anpassning till organisationen. De tar även ställning till hur arbetsorganisationen förändras i och med kvinnornas delaktighet i fredsbevarararbetet.

Efter att kvinnorna beretts möjlighet att utföra frivillig militärtjänstgöring undersöker Tiina Laisi år 1998 de frivilliga kvinnornas anpassning till den militära organisationen i *Naisten sopeutuminen sotilasorganisaatioon*.⁶ Hon intervjuar tjänstgörande kvinnor samt gör iakttagelser medan hon själv utför frivillig vapentjänst.

Jukka Määttä (1999) fortsätter på samma linje i sin forskningsrapport ”*Miesten koulussa – Vapaaehtoisten naisten ja varusmiesten kokemuksia sotilaskoulutuksesta*”⁷ där kvinnornas och männens förväntningar om samt erfarenheter från tjänstgöringen jämförs. Det centrala temat är tjänstgöringsmotivationen och hur den skiljer sig mellan män och kvinnor.

Minna Pylkkänen skrev sin pro gradu-avhandling år 1997 vid Tammerfors universitet om den kvinnliga beväringens identitet. Hon fortsatte sitt forskningsarbete vid försvarsmaktens central för utbildningsutveckling och forskningsrapporten ”*Nainen armeijassa identiteetin*

³ Övers. *Prästerskapet och det andra könet*

⁴ Övers. *Kvinnornas andel i det militära landsförsvaret –behovet, metoderna och förutsättningarna för ett bredare deltagande*

⁵ Övers. *Kvinnor, fredsbevarararbetet och förändringen*

⁶ Övers. *Kvinnornas anpassning till militärorganisationen*

⁷ Övers. *”I männens skola”, Beväringarnas och de frivilliga kvinnornas erfarenheter av militärutbildningen*

rakentamisen näkökulmasta”⁸ publicerades år 1999. I rapporten framgår hur flickor som vill utföra vapentjänst ser sig själva och hur andra upplever den kvinnliga beväringen.

Vad beträffar de kvinnliga beväringarnas ledarskap har Pekka Halonen (2000) utrett hur kvinnornas ledarstil korrelerar med det djupa ledarskapet. I Halonens diplomarbete från generalstabsofficerskursen, *Naiset ja sotilasjohtajuus, Johtajakoulutuksen kokeminen ja sen merkitys*⁹ (2000) utreds hur kvinnorna upplevt ledarskapsutbildningen och sitt eget ledarskap.

Hur jämställdheten verkställs vid Försvarshögskolan är forskningstemat i Elena Ojalas (2004) examensarbete från samma skola, *”Sosiaalisen oppimisympäristön tasa-arvoisuus maanpuolustuskorkeakoulussa*”.¹⁰ I examensarbetet framgår hur manliga och kvinnliga kadetter upplever studiemiljöns jämställdhet.

Johanna Sumuvuori skriver sin pro gradu-avhandling vid Helsingfors universitet om hur kvinnor som utfört militärtjänstgöring upplever jämställdhet överlag och hur de uppfattat jämställdheten i försvarsmakten. *”Siskot harmaissa: Asepalveluksen suorittaneiden naisten kokemuksia ja käsityksiä tasa-arvosta*”¹¹ publicerades år 2005.

År 2007 skrivs en till pro gradu-avhandling vid Helsingfors universitet om de kvinnliga beväringarnas synlighet i media. Pipsa-Lotta Lehtonen kategoriserar medias bevakning av kvinnor på garnisonerna utifrån ett tidsperspektiv i *”Ennakkoluulo, ylpeys ja arki, Naisten vapaa-ehtoisen asepalveluksen ja varusnaisten kehystäminen sanomalehdissä 1995-2005*”.¹²

Teemu Tallberg och Arto Jokinen har forskat i försvarsmaktens och manlighetens samband. Jokinen har begrundat sig i militärdiskursen i texter och i våldets anknytning till det manliga könet i den finländska kulturen i *Panssaroitu maskuliinisuus, Mies, väkivalta ja kulttuuri*¹³ från år 2000.

Tallberg (2003) har forskat i hurdan mansbild försvarsmakten skapar och uppehåller i *Miesten koulu? Mieskuva varusmieskoulutuksessa käytettävissä opetuselokuviissa*.¹⁴

⁸ Övers. *Kvinnan i armén ur identitetsbyggandets synvinkel*

⁹ Övers. *Kvinnor och det militära ledarskapet. Erfarenheter av ledarskapsutbildningen och dess betydelse*

¹⁰ Övers. *Den sociala studiemiljöns jämställdhet vid Försvarshögskolan*

¹¹ Övers. *Systrar i grått: Uppfattningar och erfarenheter om jämställdhet av kvinnor som utfört vapentjänst*

¹² Övers. *Fördomar, stolthet och vardag, Tematisering av kvinnor som utför frivillig militärtjänstgöring i tidningar 1995-2005*

¹³ Övers. *Den bepannade maskuliniteten: Mannen, våldet och kulturen*

¹⁴ Övers. *Männens skola? Mansbilden i beväringens utbildningsvideor*

1.4 Referensram

Nedanstående referensram fungerar som en sammanhållande bas för vad som studeras i avhandlingen. Problemformuleringen i avhandlingens referensram är hur genusfrågan utvecklats i försvarsmakten och specifikt hur genussystemet byggts upp som en följd av samhälleliga faktorer och hur det implementerats i försvarsmakten. Enkelt sagt problematiseras könet. Jag studerar hur genusordningen, eller genussystemet, i försvarsmakten varierat över tid och vad som verkar ha spelat in och vilka konsekvenserna blivit för män och kvinnor av den konkreta förändringen år 1995 i organisationen då kvinnorna tilläts i militärtjänstgöringen. Forskningen har ett feministiskt inslag i och med att jag tar upp frågan om hur maktrelationer mellan män och kvinnor möjligtvis reproducerats och reproduceras inom organisationen och försöker med hjälp av feministisk teori förklara förändringen eller kontinuiteten i maktrelationen.

Som perspektiv fungerar tiden, könsrollerna och det finländska samhället.

Syftet med avhandlingen är alltså att svara på frågan:

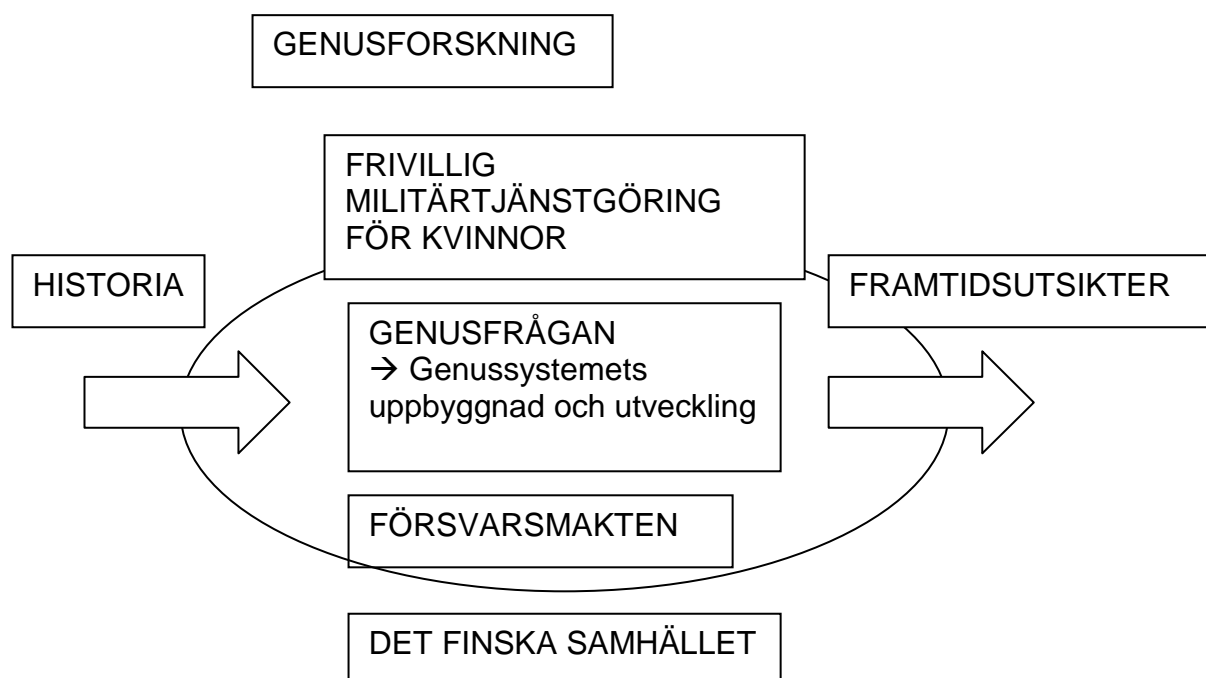
Hur har kvinnan blivit en del av försvarsväsendet?

Övriga frågeställningar lyder:

Har detta har förändrat försvarsmakten som organisation?

Har informella och formella förändringar skett i genussystemet?

Hur kan genusfrågan möjligtvis utvecklas i framtiden?



Avhandlingen begränsas på organisationsnivå av den fredstida finländska försvarsmakten även om forskningsrön från polisväsendet och övriga samhället ingår. Analysen av genusfrågan begränsas till den tid efter att kvinnor beretts möjlighet att utgöra frivillig militärtjänst även om tidsperspektivet belyser hela utvecklingskedet.

Genusforskning är inte det samma som ett jämställdhetsarbete och målet är inte att utreda hur jämställdheten utvecklats i försvarsmakten även om ämnet tangeras i forskningsmaterialet.

Genus- och maktfrågan står i centrum för forskningen och inte det specifikt militära och således lämnas de rent militärt tekniska områdena oberörda.

Metoden är som ovannämnt en litteraturstudie ur ett genusforskningsperspektiv. Målet är att problematisera försvarsorganisationens genussystem och försöka förklara och synliggöra det i teori och praktik.

1.5 Begrepp

De centrala begreppen i avhandlingen är ur genusforskningens perspektiv feminism, genus samt kön, jämställdhet, genussystemet, patriarkat och intersektionalisering.

Feminism är en åskådning, rörelse, samhällssyn som utgår från att kvinnor som grupp är underordnade män som grupp, och arbetar för att förändra detta. Feminismen kan anses sträva efter kvinnors fulla (ekonomiska, sociala och politiska) rättigheter. (Ur *Jämställdhet gör världen rikare – En inspirationsskrift för skolans alla lärare om jämställdhet*)

Britt-Marie Thurén definierar feminismen genom två grundläggande idéer: Att det finns en genusordning och att den genusordning som råder inte är den bästa tänkbara och att man därför måste göra någonting åt den. (2003, 18)

Genus kommer från engelskans "gender" som betyder det sociala könet. Genuset ger uttryck för de normer och föreställningar som formar hur kvinnor och män bör vara eller göra och fångar vad det innebär att vara kvinna eller man i olika sammanhang. Hur genus uttrycks beror på det sociala och kulturella sammanhanget, och är något man lär sig i en socialisationsprocess. (Ur *Jämställdhet gör världen rikare – En inspirationsskrift för skolans alla lärare om jämställdhet*)

Genus baserar sig således på en kulturell tolkning av de biologiska skillnaderna mellan män och kvinnor. Thurén definierar genus som en princip som gör att vi i vår kultur anser att det

finns två olika slags människor, män och kvinnor. Genus är alltså en produkt av vår kultur och den sociala organiseringen och ett knippe förväntningar om hur manligt och kvinnligt är. Könnsroll är en äldre och snävare term som nu ersatts med genus. (2003, 11)

Kön avser de biologiska och fysiologiska drag som definierar människor som kvinnor eller män. Detta bygger huvudsakligen på könsorganen.

Kön kan uppfattas som en synonym till genus men i genusvetenskapen står kön för en beteckning inom genusordningen som är givet. För somliga genusforskare är det omöjligt att tala om könet för det gör det automatiskt till genus. (Thurén 2003, 18)

Jämställdhet används för att tala om rättvisa mellan kvinnor och män. Slår man upp ordet jämställdhet i National Encyklopedin finner man följande definition:

”Jämställdhet är ett tillstånd som kan anses råda antingen när män och kvinnor har samma ställning och inflytande.”

Elina Haavio-Mannila kartlägger i sin bok *Suomalainen nainen ja mies*¹⁵ år 1970 vad jämställdhet innebär. Hon delar in jämställdheten i tre kategorier; den ekonomiska, sociala och politiska ställningen. Jämställdhet på det ekonomiska planet innebär samma lön för samma utförda arbete samt en ekonomisk utjämning för de behövande. Social jämställdhet innebär en lika uppskattning för likadana förtjänster. Politisk jämställdhet innebär en lika stor makt för samma färdigheter. En offentligt påstådd jämställdhet och likadana juridiska rättigheter behöver inte betyda verklig jämställdhet. Jämställdhet betyder inte heller att könen skulle vara likadana.

Fastän kvinnorna i dag har rätt att använda sin förmögenhet, bli invald i riksdagen eller ta en doktorsavhandling betyder det inte att de skulle ha samma utgångsläge och samma sociala möjligheter som männen. På kvinnans väg till jämställdhet finns hinder som till största delen är rollförväntningar som sätter dem i en annan position än männen. (Haavio-Mannila 1970, 2-3)

Jämställdhetslagen från år 1995 kräver att arbetsplatser gör upp en plan med mål för verkställandet av jämställdheten i arbetsorganisationen.

I 2000-talets början ses Finland som ett föregångsland vad beträffar jämställdheten. Men kvinnorna lider ännu av en lägre lönenivå, har svårigheter att ta sig framåt i karriären och delta i beslutsfattandet på arbetsplatsen. (Huhta et al. i *Tasa-arvosta lisäarvoa* 2005, 17)

¹⁵ Övers. *Den finländska mannen och kvinnan*

Genussystemet kan användas för att beteckna hela genusaspekten på ett visst samhälle. (Thurén 2003, 18) *Genussystemet* förknippas med svenska Yvonne Hirdmans forskning och teoribygge. Hon lanserade begreppet *genussystem* i en svensk statlig maktutredning som pågick mellan åren 1985 och 1990. I *genussystemet* antar Hirdman att varje människa föds och växer upp i ett system som redan definierat vad som är manligt och kvinnligt. Det som tydligt klargörs i *genussystemet* är att män och kvinnor hålls i sär; män har tillträde till vissa områden som inte kvinnor inte har och omvänt.

De två grundläggande principerna i *genussystemet* är att könen hålls isär och att det etablerats en manlig norm. Mannen är modellen för hur en människa skall vara medan kvinnan är undantaget. Inom *genussystemet* antas män värderas högre än kvinnor och mannen blir därigenom överordnad kvinnan. (Hirdman 2001, 81)

Frågan lyder hur isärhållningen fungerar och hur den skall upphävas. *Genussystemets* uttrycksformer antas växla över tid och rum.

Thurén anser att system låter för systematiskt och vill kalla helheten för *genusordning*. *Könsmaktsordning* används då man väljer att tala om kön istället för om genus. (2003, 18)

Patriarkat definieras som en sorts *genusordning* där äldre män och män som är fäder har mera makt än kvinnor och yngre män eller män som inte är fäder. I äldre feministiska texter betyder det dock oftast en *genusordning* där män i allmänhet har mera makt än kvinnor. (Thurén 2003, 19)

Intersektionalitetsbegreppet har vuxit fram som en egen självkritik inom feminismen. I och med att olika forskningsdiscipliner börjat studera de stereotypa föreställningarna om manligt och kvinnligt och dess inverkan på resursfördelning och makt har man kommit till att könsvariabeln inte ensam kan förklara den ojämna maktstrukturen. Problemet måste granskas utifrån ytterligare aspekter såsom etnisk bakgrund, klass, ålder, sexuell läggning och så vidare. Genusforskare hävdar att vi får felaktiga analyser av att bara utgå från könet och att genus och mångfald bör kombineras i forskning. (Thurén 2003, 92-93)

2. GENUSFRÅGANS UTVECKLING I SAMHÄLLET

Genusfrågan har präglats och utvecklats i takt med samhället och således är det skäl att gå tillbaka till tidsepoken då kyrkan erkände att även kvinnan har en själ. Följande milstolpe utgörs av att kvinnan tilldelas allmän rösträtt, detta år 1906 i Finland.

De främsta feministiska verken skrevs under 1900-talets första hälft, innan den andra vågens feminism bröt ut under slutet av 1960-talet i samband med studentrevolutionen och den nya vänstern. Då många kvinnor fick tillträde till högre utbildning blev det lättare än tidigare att upptäcka och ifrågasätta uteslutandet av kvinnor från den allmänna forskningen.

Under 1970-talet kom feminismen mest att klassas som en variant av vänsterradikalismen. Ur denna variant uppstod sedan en akademisk radikalfeminism som utgjorde grunden för feministisk forskning som i dag har en stark ställning vid västvärldens universitet och i dag går under namnet genusforskning. I dag kan radikalfeminismen betraktas som en komplett politisk ideologi. (Reidar Larsson, *Politiska ideologier i vår tid* 2006, 158)

Som grund för feminismen ligger ett jämlikhets- och frigörelsekrav med utgångspunkt i könen. Karakteristiskt för feminismen är att betrakta kvinnorna som den undertryckta klassen.

2.1 Feminism och den kvinnliga rollmodellen

”Inte så illa för en kvinna”

–*Simone de Beauvoir i Le deuxième sexe* 1949

2.1.1 Feminismen föds

Under ett par århundraden utvecklades många så kallade vetenskapliga teorier som legitimerade mansdominansen. Dessa teorier handlade om kvinnors fysiska bräcklighet, känslomässiga instabilitet, nödvändigheten av att säkra barnafödandet, kvinnors ofullständiga moraliska utveckling eller svagare identitetsgränser med flera. Det blev således nödvändigt för feminister att utveckla motargument. (Thurén 2003, 21)

Det går inte att kringgå Simone de Beauvoir och hennes verk *Det andra könet* i diskussionen om hur kvinnan organiserat sig och uppnått den ställning hon åtnjuter i dagens samhälle. *Det andra könet* publicerades år 1949 i Frankrike under en tidpunkt då hemmafru epoken inletts i andra världskrigets kölvatten. Först år 1944 tilldelades kvinnorna allmän rösträtt i Frankrike och högst konservativa kvinnoideal förekom. De Beauvoir var före sin tid då hon publicerade

en bok som gick emot de rådande genusidealen och den vetenskap som rådde; att betrakta mannen som norm och kvinnan som en avvikelse. De Beauvoir kritiserar tanken på att moderskapet skulle vara kvinnans främsta roll och framhäver kvinnans rätt till arbete och födelsekontroll. Genom dessa ting kunde kvinnan uppnå ett ekonomiskt, existentiellt och sexuellt oberoende. Det andra könet betraktar genusfrågan ur ett existensfilosofiskt perspektiv utifrån samhället och historien. De Beauvoir utgår från föreställningen om mannen som subjekt och kvinnan som objekt; att mannen i mänsklighetens begynnelse av olika skäl kunde sätta kvinnan i en underordnad situation och att denna underordning senare kom att institutionaliseras och skrivas in i lagar samt vidareföras i seder och bruk.

Före Simone de Beauvoir skrev *Det andra könet* föreläste den ryska revolutionären Aleksandra Kollontai år 1921 på Sverdlov-universitetet i Sovjetunionen om hur kvinnans ställning i samhället bestäms utgående från hennes del i produktionen. Kollontais verk *Kvinnans ställning* (1922) är precis som *Det andra könet* inne på genusfrågan i stark anknytning till samhället och historien men betraktar fenomenet ur en marxistisk synvinkel. Kollontai är inte ense med de Beauvoir om att kvinnan alltid varit underordnad mannen utan framhäver hur kvinnans roll i samhället förändrats i och med industrialiseringen och kapitalismens intåg. Kollontai ser kvinnans ställning som ett resultat av vad hon bidrar med i produktionen och skriver om hur kvinnan till och med varit överlägsen mannen i forntida samlar- och jakt-samhällen. I ett samhälle där marknadsekonomi råder är kvinnan underkastad mannen och förslavad på grund av det arbete hon utför. Genusfrågan föddes på grund av de inre konflikter kapitalismen åstadkom, skriver Kollontai. Hon kritiserar skarpt den borgerliga kvinnosaksrörelse som uppkom till en följd av industrialiseringen. De borgerliga kvinnorna försökte, enligt Kollontai, uppnå samma rättigheter som männen genom att efterlikna dem utan att ta i beaktande att kvinnan har i jämförelse med mannen en tudelad plikt i samhället; arbetet samt att föda friska barn. (Kollontai 1922, 127-128)

I *Kvinnans ställning* står att läsa om hur den marxistiska samhällsformen är den enda där mannen och kvinnan är varandra jämställda eftersom kapitalism och klassamhället inte existerar. I den marxistiska samhällsformen uppskattas moderskapet på ett positivare sätt än inom marknadsekonomi och moderskapet ses om en av kvinnans viktigaste uppgifter, enligt Kollontai.

Den ryska revolutionen innebar samma löften; en värld där kvinnor och män skulle vara jämlika. Kvinnor och män skulle uppfostras och utbildas på exakt samma sätt, arbeta under samma villkor och få samma löner. Äktenskapet skulle vara en fri överenskommelse och moderskapet frivilligt. (de Beauvoir 1949, 833)

Både Simone de Beauvoir och Aleksandra Kollontai skriver om den bristande jämställdheten mellan könen men listar skilda orsaker; patriarkatet och kapitalismen. Båda har förslag på hur jämställdhet mellan könen skall uppnås, även dessa av olika karaktär.

De Beauvoir anser att det är främst genom arbetet som kvinnan övervunnit det avstånd som skiljer henne från mannen och att den endast är arbetet som kan garantera henne en konkret frihet. När kvinnan inte längre fungerar som en parasit behövs inte längre en manlig förmedlare mellan henne och världen. Dock erkänner de Beauvoir att det inte enbart är kombinationen av rösträtt och yrkesarbete som befriar kvinnan; samhällsstrukturen måste även förändras. Kvinnor uppfostras, enligt de Beauvoir till passivitet och till att behaga mannen vilket är ett problem i sig. För att bli jämlik mannen måste kvinnan få tillgång till den manliga världen. Kvinnan måste även frigöras från att bli instängd i sitt förhållande till mannen. (1949, 794, 789, 839)

Kollontai är inte inne på samma linje som de Beauvoir och anser att det är yrkesarbetet som fängslat kvinnan. Lösningen på jämställdhetsproblemet är enligt Kollontai den socialistiska samhällsformen som skulle frigöra kvinnan från att fungera som en slav. (1922, 8) Samhällets ägande- och produktionsform borde genomgå en grundlig förändring för att garantera jämställdhet. Men de Beauvoir anser att det dock inte räcker med att ändra de ekonomiska villkoren för att kvinnan själv ska förvandlas. (1949, 834) Enligt Kollontai borde moderskapet ses om ett samhälleligt viktigt uppdrag, att utöka arbetskraften, som till fullo borde stödjas.

Simone de Beauvoir representerar den moderna radikala feminismen, eller jämställdhetsfeminismen medan Aleksandra Kollontai är en föregångare för den marxistiska feminismen.

2.1.2 Kvinnorollen enligt Simone

Simone de Beauvoir skriver att kvinnan är kluven. ”Man föds inte till kvinna, man blir det.” Även om kvinnan inte behöver söka sig till äktenskapet för att finna ekonomisk trygghet kommer kvinnan ändå inte att befinna sig i en moralisk, social och psykologisk situation som skulle vara identisk mannens. När kvinnan närmar sig sitt vuxna liv har hon inte samma förflutna bakom sig som en pojke; samhället betraktar inte henne på samma sätt och världen framträder i ett annat perspektiv för henne. (1949, 791)

Enligt de Beauvoir uppfostras flickan till passivitet och till att behaga mannen. För att förverkliga sin kvinnlighet krävs det att hon gör sig till objekt för mannen. Enligt traditionen skall kvinnan även visa omsorg för sitt hem. Man godkänner inte slarv av en kvinna som man gör av en man. (1949, 793)

Den moderna kvinnan vill enligt de Beauvoir leva både som en man och som en kvinna och måste arbeta mycket mer, i hemmet och på arbetsplatsen. Den oberoende och intellektuella kvinnan som vill reflektera över sin situation kommer att lida av ett mindervärdeskomplex. Hon har inte samma tid att ägna sitt utseende och sitt hem som den traditionella kvinnan. Att den kvinnliga charmen dessutom bygger på att kvinnan skall göra sig till ett byte som erbjuder sig spontant gör kvinnan kluven. På det sexuella planet har mannen, enligt de Beauvoir, tillgång till den kvinnliga världen. För att kvinnan skall kunna vara en fullständig individ och jämlik mannen måste även hon få tillgång till den manliga världen. Problemet är, enligt de Beauvoir, att mannens och kvinnans krav inte är symmetriska. Den intellektuella kvinnan som anstränger sig för att uppfylla alla förväntningar kvinnorollen ger upphov till, är rädd för att misslyckas och i gör därmed misstag i sina försök och missar målet. (1949, 794)

Den intellektuella kvinnan förnekar sitt intellekt och ger sig hän för att behaga men hennes inställsamhet kommer att reta henne. Så hon försöker få revansch genom att börja använda sig av manliga vapen; att tala istället för att lyssna, att komma med subtila tankar och osmälta känslor, att säga emot sin samtalspartner och genom att försöka få övertag över mannen. Hon imiterar manlig stramhet och kraft.

Kvinnans fysik utgör även i någon utsträckning ett handikapp för kvinnan. Med detta menar de Beauvoir till exempel menstruationen. Kvinnans fysiska svaghet kan till och med göra henne benägen att bli passiv. Idrottskvinnor och andra aktiva kvinnor antar de Beauvoir att besväras mindre än andra eftersom de "bortser från sina lidanden". (1949, 795, 806, 817, 821)

Enligt de Beauvoir har den yrkesarbetande kvinnan inte försummat sin kvinnlighet och inte heller förlorat sin sexuella attraktionskraft. Detta är ett steg mot jämlikhet mellan könen. Men framsteget är inte fullständigt, enligt de Beauvoir. Kvinnan känner sig missgynnad endast gentemot mannen. Det är svårare för kvinnan att kombinera ett förhållande med en karriär. För mannen framstår det som naturligt att det är kvinnan som skall sköta hemmet och tar hand om vårdsnaden av barn.

De yrkesarbetande kvinnorna är ständigt trötta och befinner sig på gränsen till utmattning. Detta på grund av alla förpliktelser kvinnan åtar sig och de motsägelser som förekommer i hennes dagliga liv. När den arbetande kvinnan kan inta sin rättmätiga plats i samhället kommer hennes hälsa inte längre att ta skada av arbetet.

En kvinna som engagerar sig i en yrkesmässig karriär försätter sig enligt de Beauvoir i en svår situation; hon är förslavad under de plikter som hör den kvinnliga rollmodellen till. En kvinna som antar den oberoende ställningen men bejaktar sin kvinnlighet kommer att tampas med ett mindervärdeskomplex som gör att hon tvivlar på sina yrkesmässiga möjligheter. Enligt de

Beauvoir är den unga kvinnan övertygad om att hennes förmåga är begränsad. (1949, 795, 803, 806, 807-808)

Den kvinna som lyckas uppnå yrkesmässig framgång förgyller bilden av sig själv; det bekräftar hennes värde. Hon är kritisk mot de män hon dagligen iakttar men en dyrkan av mannen är uppenbar. (de Beauvoir 1949, 804) De kvinnor som dagligen vistas bland män får svårt att tro på männens ovillkorliga överlägsenhet. Och de kvinnor som får vänja sig vid att härska över män får se hur mannens prestige upplöses i intet. Att härska över män är dock enligt de Beauvoir en paradox; kvinnan blir i allmänhet besvårad över tanken att det andra könet inte hyser förtroende för henne. Detta grundar hon på att ”den högre kasten i allmänhet är fientlig mot uppkomlingar ur det lägre. Varken män eller kvinnor tycker om att ta order från en kvinna”, skriver de Beauvoir. Även om kvinnans överordnade uppskattar henne tar de en nedlåtande attityd mot kvinnan. Det leder till att kvinnan ständigt måste erövra ett förtroende som hon inte möts med från början. Hon måste bevisa sin duglighet. Att utsättas för negativa fördomar underlättar sällan övervinnandet av dessa, skriver de Beauvoir. Att kvinnan lider av ett mindervärdeskomplex gör att hon anammar en konstlad och överdriven auktoritet, som fungerar som försvarsreaktion. Tillskillnad från mannen som är van att hävda sig inger kvinnan inte samma trygghetskänsla i auktoritära sammanhang; hon överdriver och tar i för mycket. (de Beauvoir 1949, 800, 804, 810)

Enligt de Beauvoir är problemet att den yrkesarbetande kvinnan saknar djärvhet; hon har inte mod att krossa männens tak och hon satsar inte hängivet på sina egna planer. Denna kvinna har även en benägenhet att fästa för stor uppmärksamhet på obetydliga misslyckanden. Vid motgångar i yrkeslivet söker kvinnan tillflykt till kärleken. Den enda yrkeskategori där kvinnan har en oberoende och privilegierad ställning är enligt de Beauvoir skådespelerskorna; de slits inte sönder av motstridiga krav och får bejaka sin kvinnlighet. (de Beauvoir 1949, 805, 811-812)

Kvinnan har en fördel av sin underlägsenhet, enligt de Beauvoir, att hon inte behöver ha skuld känslor gentemot mannen. Det förväntas inte heller av en kvinna att gottgöra samhällets orättvisor. Som mera gynnad känner sig mannen skyldig att vara hänsynsfull mot kvinnan. Mannen har nått framgång genom att lägga världens tyngd på sina axlar. Traditionerna påverkar kvinnans syn på världen; den rådande kvinnorollen hindrar kvinnan från att känna sig ansvarig för världen och är en orsak till hennes medelmåttighet. (1949, 804, 821)

Det finns en kvinnlig funktion som det i dag är nästan omöjligt att anta i full frihet och det är moderskapet, skriver de Beauvoir år 1949. Varför moderskapet blivit en börda är enligt de

Beauvoir att seder och bruk inte låter kvinnan fortplanta sig när hon så önskar. Det är sällsynt att kvinnan kan bli mor utan att godta äktenskapets krav eller förlora sitt anseende. Att skaffa barn kan lamslå kvinnans verksamhet, enligt de Beauvoir. (1949, 805)

Således drar Simone de Beauvoir slutsatsen att kvinnan är kluven eftersom hon inte kan finna balansen mellan sina yrkesmässiga intressen och oron över sin sexualitet. Om hon hittar balansen sker det på bekostnad av eftergifter och uppoffringar. Hon menar att det i dag (1949) redan är lättare att hävda sig som kvinna men att kvinnosläktet inte ännu har övervunnit ”den bestämning som håller dem instängda i sin kvinnlighet”. Att avslöja beroendet är en frigörelse, enligt de Beauvoir. Hon förespråkar möjligheten för mänskliga varelser att sätta sin stolthet bakom könsskillnaden.

Den moderna kvinnan definierar de Beauvoir som hon som godtar de manliga värdena och sätter en ära i att tänka, handla och skapa på samma sätt som männen. I stället för att försöka förringa dem hävdar hon att hon är deras jämlike. (1949, 806, 818, 822, 827)

2.1.3 Simone och jämställdhetsfeminismen

Jämställdhetsfeminismen grundar sig på Simone de Beauvoirs tankar om att de bägge könen är likadana. Det är traditioner, uppfattningar och samhället som gör kvinnan underlägsen mannen. Läser man de Beauvoir blint får man uppfattningen om att kvinnan måste bli som mannen. Den moderna kvinnan lämnar hemmet, barnen och moderskapet bakom sig för att ägna sig åt livets storheter; konsten, vetenskapen och politiken. Att sträva efter ett manligt liv visade sig dock vara svårt ännu under 1960-talet. En universitetsutbildning garanterade inte kvinnan en ekonomisk självständighet eller jämställdhet till mannen. Att uppfylla den manliga normen visade sig svårt i praktiken då kvinnan samtidigt antog sig rollen som mor och hustru. (Anttonen 1997, 79)

I och med tanken om att kvinnans fullständiga delaktighet i samhället bygger på en utjämning av könsskillnaderna uppstod jämställdhetsfeminismen. Det är könsskillnaden som utgör problemställningen inom denna feminism. Jämställdhetsfeminismen godkänner inte att kvinnan skulle skilja sig från mannen och ifrågasätter inte den manliga normens mervärde. I jämställdhetsfeminismen utgör kvinnan problemet och kvinnouppfattningen är till stor del androgyn. (Anttonen 1997, 80-81)

På partiprogrammet för det isländska feministpartiet Kvinnolistans står att läsas;

*”Kvinnor är präglade av rollen att sätta barn till världen och ta hand om dem.
Vi har en annan form av arbete och ett annat slags erfarenheter än män.*

Kvinnors erfarenheter leder till andra värdeåskådningar och andra livsvärderingar än de som dominerar i mannens värld.”

(enligt hänvisning i Larsson 2006, 161)

Radikalfeminismen skiljer sig från jämställdhetsfeminismen genom uppfattningen om könsrollerna som produkter av miljön.

När blev kvinnofrågan en vetenskap? Den feministiska forskningens genombrott skedde i samband med den andra vågens radikalfeminism under slutet av 1960-talet och början av 70-talet. Den militanta feminismen ifrågasatte kvinnans underkastelse och det rådande patriarkatet. I och med vågen av feminism uppstod kravet på forskning om genus och en teori om könen och dess ställning gentemot varandra. Den feministiska forskningen kritiserar den fallistiska vetenskapen med mannen som en mänsklig norm och kommer med alternativa tolkningssätt och kvinnliga synvinklar. (Anttonen 1997, 13, 15)

Sedan feminismens utveckling som en forskningsgren har feminismen och kvinnoforskningen tagit flera olika former i samhället. Moderniseringen under 1900-talets första hälft hade burit med sig medborgarrättigheter till alla medborgare. Detta innebar rätt för kvinnorna till utbildning, förvärvsarbete och politik, något som den första vågens kvinnorörelse hade kämpat för. Men ännu in på 1960-talet hade denna modernisering inte burit någon frukt vad beträffar männen och kvinnans likvärde i samhället. (Anttonen 1997, 78) Detta gav upphov till jämställdhetsfeminismen som senare övergick i en radikalfeminism, något som i dag även är en politisk ideologi.

Feminismforskare under 1970-talet hävdade att samhället är uppbyggt så att det vinner på kvinnoförtrycket. Under 1990-talet förkastades till en del patriarkatet som feminismens metateori och gav vika för teorin om genussystem. Genussystemet analyserar hur samhället konstruerats utgående från könet och hur det byggs upp till ett genussystem med genusavtal. Att det feminina och maskulina könet inte ligger i jämvikt är en utgångspunkt som även gör feminismen till ett politiskt projekt. (Anttonen 1997, 29, 53, 108)

2.2 Patriarkatet och den maskulina normen

Historien har visat oss att männen alltid har innehaft all verklig makt. Allt sedan patriarkatets begynnelse har de ansett det nödvändigt att hålla kvar kvinnan i ett tillstånd av beroende; deras lagar har vänts i mot henne och därigenom kom hon att göras till den Andre.

–Simone de Beauvoir i *Le deuxième sexe* 1949

Där jämställdhetsfeminismen inte strävar efter att fälla den manliga maktpositionen tar kvinnoförtrycksdiskussionen över under 1970-talet. Den radikala feminismen kännetecknas av ett tankesätt där kvinnoförtrycket utgör det centrala temat. Den fundamentala människosynen i denna feminismvariant är könsindelningen, närmare bestämt könsmaktordningen. Att männen i mänsklighetens historia dominerat över kvinnorna i det politiska, ekonomiska och privata livet är radikalfeminismens centrala uppfattning. (Larsson 2006, 161)

Radikalfeminismens ändamål är att krossa den manliga makten och den patriarkala samhällsordningen genom feministisk lära och politik. Radikalfeminismen utgjorde en fortsättning och en förnyelse av jämställdhetsfeminismen genom att försöka avslöja och avsluta kvinnoförtryckets former i samhället samt skapa en ny kvinnoidentitet. Under 1970-talets början blev patriarkatet feminismens viktigaste teoretiska grundsten. (Anttonen 1997, 77, 103) I 1970-talets feministiska litteratur spelade teorin om patriarkatet en viktig roll. Patriarkatet är ett samhälle med kvinnlig dominans, något som tänktes utgöra det ursprungliga tillståndet som sedan avlöstes av patriarkatet. (Larsson 2006, 166)

Det var Kate Millet som skapade teorin om patriarkatet i boken *Sexual Politics* (1977, enligt hänvisning i Larsson 2006, 159-162) Enligt Millet har patriarkatet två huvudprinciper; att män skall dominera över kvinnor och att äldre män skall dominera över yngre män. Millet hävdar även att patriarkatets ojämlikhet är så kraftig att könsuppdelningen även utgör samhällets viktigaste klassindelning.

Patriarkatet anses enligt feminismen vara orsaken till att kvinnan är underkastad mannen i samhället. Patriarkat, som betyder husfaderns makt över familjen (the rule of father), anses uppehålla den samhällsordning som ger mannen makt. Radikalfeministerna är främst rädda för att kvinnor skall betrakta sin underlägsenhet som naturlig. (Larsson 2006, 162)

Patriarkatet sammankopplas med androcentrismen där mannen är normen inom den västerländska vetenskapen. Detta exemplifieras bland annat i språket; männen och det manliga utgör den outtalade normen för begreppen i språken. Jämför engelskans människa

(human) och man (man), samma funktion upprepas i franskan. (Larsson 2006, 162) Detta var en av huvudpunkterna i Simone de Beauvoirs verk som analyserades ovan. Det manliga är normen och det kvinnliga avvikande.

Utgående från teorin om patriarkatet är statsmakten en manlig skapelse och därmed ett uttryck för den manliga dominansen och maktsträvan. (Larsson 2006, 162, 165)

2.2.1 Den manliga makten

Enligt anhängare av radikalfeminismen är den manliga makten (male supremacy) den mest legitima i samhället. Den manliga makten framkommer på det politiska planet där den uppehålls ideologiskt och på det sociala planet genom att binda kvinnan till hemmet. Orsaker till kvinnoförtrycket och det rådande patriarkatet fann feminismanhängare bland annat i kvinnokroppen och moderskapet, kapitalismen och för nationalekonomin betydelselösa hemsysslor och det heterosexuella äktenskapets bojor med ideologin om kvinnan i hemmet. (Anttonen 1997, 84-93) Den sociala enhet som attackeras hårdast av feministerna är kärnfamiljen. Den ses som ett slags huvudinstrument i det patriarkaliska samhällsförtrycket där familjen är maktbasen. På det ekonomiska planet anses det obetalda hushållsarbetet vara det egentliga grundvalen för patriarkatet. (Larsson 2006, 163, 167)

Enligt Heidi Hartmann (1981, enligt hänvisning i Anttonen 1997, 93) är patriarkatet ett hierarkiskt uppbyggt samhällssystem som grundar sig på solidaritet mellan männen och ett behov av att dominera kvinnan. Det patriarkala samhällssystemet får stöd av staten, armén, religionen och vetenskapen men även av andra institutioner såsom idrotts- och fackföreningar. Enligt Hartmann grundar sig patriarkatet materiellt på arbetsfördelningen mellan män och kvinnor där männen antas kontrollera kvinnans arbete. Som kontrollmedel fungerar begränsningen av kvinnans självständiga försörjning, sexualiteten och moderskapet samt servicen som förväntas av kvinnan. Till patriarkatet hör enligt Hartmann kvinnans ekonomiska beroende av mannen med det heterosexuella äktenskapet som en referensram.

Socialpolitiskt förstärks mannens ställning som den förvärvsarbetande och kvinnans ställning som hemmafrun i och med hur staten definierar förhållandet mellan könen, specifikt om försörjningen av kvinnan uppfattas som normen. (Anttonen 1997, 97)

Anhängare av radikalfeminismen hävdar att patriarkatet som ursprungligen grundade sig på faderns makt i familjen nu förstatligats och blivit det ”officiella patriarkatet”. Välfärdssamhället är uppbyggt för att förverkliga de manliga löntagarnas intressen. Detta anses framkomma som en korporatism som försätter kvinnor och män i olika maktpolitiska ställningar.

Dominansen av kvinnan har blivit osymmetrisk, osynlig och konstruktiv. Detta framkommer som till exempel våldet riktat mot kvinnorna i hemmet. (Anttonen 1997, 102-103)

Teorin om patriarkatet är det mest kraftfulla inslaget i den feministiska analysen av maktrelationerna, det vill säga relationerna mellan könen, i samhället. (Larsson 2006, 165)

Att göra kvinnans ställning och kvinnoförtrycket till ett begrepp genom teorin om patriarkatet kom att bli den feministiska forskningens första metaprojekt.

Teorin om patriarkatet representerar ett strukturalistiskt tankesätt där osymmetrin mellan könen uppfattas som ett av samhället orsakad struktur eller princip. 1970-talets feminismforskare ville visa att samhällsstrukturen drar nytta av kvinnoförtrycket. (Anttonen 1997, 29)

2.2.2 Myten om moderskapet

Enligt Riitta Auvinen i artikeln *Ylistämällä alistettu*¹⁶ i *Naisnäkökulmia*¹⁷ (Eskola et al. 1979) är orsaken till maktsnedvridningen mellan mannen och kvinnan myten om moderskapet (äitimyytti).

Hon representerar det strukturalistiska tankesättet utgående från teorin om patriarkatet. I stället för att kvinnorna skulle sluta sig och tävla med männen om makten tryggar moderskapsmyten den maskulina makten genom att vända kvinnorna mot varandra. När vi har en sorts män i samhället har vi minst två sorters kvinnor där ytterligheterna representeras av mödrar och horor. (Auvinen i Eskola et al. 1979, 184-185) Observeras bör att Auvinen skrev sin doktorsavhandling ”*Nainen miehen yhteiskunnassa*”¹⁸ år 1977 och forskningsmetoden är rent feministisk. Innan Auvinens doktorsavhandling hade Märta Tikkanen år 1975 publicerat den första rent feministiska skönlitterära verket i Finland; *Män kan inte våldtas*. Auvinen lånar uttrycket av Tikkanen och skriver att på det sexuella planet är kvinnan förtryckt eftersom det alltid är mannens vilja som avgör. Årtiondet bör beaktas då Auvinen hävdar att vi i Finland ännu har ett av mannen försörjande familjesystem där kvinnan endast underställd mannen är juridisk skyddad. Kvinnan antas få sin status som en mor. Hon kan även heligförklaras till en ovärldslig varelse såsom jungfru Maria.

Men eftersom kvinnan bör vara underställd mannen definieras kvinnan till sin identitet som liten och svag, enligt Auvinen. Kvinnan förblir en flicka hela livet. En stark, till identiteten avvikande kvinna uppfattas som skrämmande men kan av de starkaste männen åsikt vara

¹⁶ övers. *Underkastad av lovorden*

¹⁷ övers. *Kvinnosynvinklar*

¹⁸ övers. *Kvinnan i mannens samhälle*

ytterst upphetsande på grund av den utmaning hon erbjuder. I männens fantasi kategoriseras kvinnan antingen som ängel eller som en djävul på basen av hennes svaghet eller styrka. Om kvinnan inte går att underkasta är hon automatisk något ont.

Att kvinnor och män får samma utbildning leder till en kulturkrock med myten om moderskapet. Myten grundar sig på det avvikande hos kvinnan, att föda barn, och därmed även på en skolning som avviker mellan könen. Det skapas en konfliktsituation för mannen som inte vill känna sin maktposition hotad. Det är genom kulturen som mannen så osynligt som möjligt försöker skapa kvinnoförtrycket. Då kvinnan underkastas mannens makt kan mannen garanteras en fördelaktigare ställning i samhället. På så vis vänds moderskapet, kvinnans styrka, emot henne. (Auvinen i Eskola et al. 1979, 187-188)

I det finska samhället framträder moderskapsmyten enligt Auvinen i en tudelning av mödrarna; i hemmamammor och förvärvsarbetande mammor. Enligt myten om moderskapet anses kvinnan ensam vara ansvarig för skötseln av småbarn. Att kvinnan inte förtjänar lika mycket som mannen är även en produkt av myten.

Auvinen kategoriserar kvinnorna i tre grupper på basen av hur de fullföljer moderskapsmyten. Den första kategorin är de kvinnor som anser det eftersträvansvärt att fullständigt kunna ägna sig åt hemmets sysslor och därmed bör mannen försörja kvinnan. Fullföljarna av myten är av den åsikten att hustrun skall vara sin man lyhörd och nedlåten. Första kategorins kvinnor är nöjda med sin situation.

Den andra kategorin är kvinnor som fullföljer myten men lider av det. De uppfattar sin situation som tung. Enligt dem skall kvinnan offra sig för familjens bästa där mannen dock kan åtnjuta mera frihet. Andra kategorins kvinnor är ängsliga inför framtiden men är ändå av den åsikten att kvinnorna inte skall blanda sig i politiken. De här kvinnorna anser även att mannens uppgift är att försörja familjen.

Den tredje kategorin kvinnor är de som vill lösgöra sig från myten om moderskapet samt ändra på mytens budskap. De här kvinnorna är högt utbildare och oftast unga. De vill delta i politiken och stödjer oftast en så bred demokrati som möjligt samt anser att kvinnor ska sträva efter förmansställningar. Tredje kategorins kvinnor är mindre bundna till kyrkan och till religionen i jämförelse med två första kategorierna. (Auvinen i Eskola et al. 1979, 188-189, 191)

Hur kvinnan förhåller sig till det maskulint dominerade samhället och den maskulina kulturen utgör hur och i vilken grad moderskapsmyten förverkligas.

Det är inte överraskande att Riitta Auvinen drar slutsatsen i sin doktorsavhandling att mannen definierar kvinnan, på det historiska, teoretiska och empiriska planet år 1977 i Finland.

2.2.3 Ifrågasättandet av patriarkatet

Teorin om patriarkatet fick aldrig en stark grund i de nordiska länderna och är inte längre trovärdig som en metateori inom feminismen. Dock är patriarkatet fortfarande närvarande i feministisk diskussion men dess status har förändrats. (Anttonen 1997, 104-107)

Under 1980-talet fick den feministiska forskningen inslag av gynocentrism, det vill säga en kvinnocentrerad metadiskurs. Feminismen där androcentrismen ersatts med gynocentrismen omnämns även som standpointfeminismen. Gynocentrismen lade tyngdpunkten inom forskningen på kvinnliga erfarenheter och det kvinnospecifika, speciellt på moderskapet.

I dag talar genusforskare om genussystem som en definition på skillnaden mellan könen. Man antar att kvinnlighet och manlighet är skilda begrepp som inte kommer att återgå till ett och samma. I genussystemet är mannen fortfarande normen och måttstocken. Mannen antas vara den abstrakta mänsklighetens modell som utgör det normala. Kvinnan och kvinnligheten anses i jämförelse med mannen och manligheten vara bristfällig. (Hirdman 2001, 81, Anttonen 1997, 108)

Genussystemet utgör ett flexiblere och dynamiskare sätt att diskutera könsfrågan än patriarkatet eftersom genussystemet inte är uppbyggt på någon ideologi och saknar ett förutbestämt utgångsläge och slutresonemang. (Anttonen, 1997, 109)

Diskussionen om patriarkatet har utsatts för stor kritik inom vetenskapen eftersom den antar en absolut manlig dominans och kvinnoförtryck. Att tala om patriarkatet låter som om kvinnorna inte skulle ha haft någon makt och inga rättigheter. (Lerner 1986, enligt hänvisning i Anttonen 1997, 30-31) Det är enligt Gerda Lerner fel att definiera kvinnorna först och främst som offer. Man kan även fråga sig om de underkastades uppfattning om sina erfarenheter alltid är sanningsenlig och felfri? Enligt Jane Flax (1987, enligt hänvisning i Anttonen 1997, 44-45) är kvinnorna olika och besitter olika ställningar i samhället. Kvinnorna använder sig av makt och även i förhållande mot andra kvinnor. Därför är kvinnan och könet inte någon stabil teoretisk kategori i den moderna världen.

Könet kan alltså inte definieras som något godtagbart allmänt tillstånd eftersom kvinnorna hör till olika sexuella, etniska, sociala och kulturella grupper. (Anttonen 1997, 45-46, Thuren 2003, 92-93)

För att forskningen skall vara berättigad försvarar sig feminismanhängarna sig med att kvinnornas uppfattning av världen är en annan än männens. Dock har aldrig kvinnoerfarenheten utgjort en grund för de teorier som vetenskapen anammar. Därför är feminismen delvis en paradox; forskare har begrundat sig i androcentriska teorier vilket har lett till konflikter och oändliga diskussioner. (Anttonen 1997, 46)

2.3 Samhällets utveckling mot jämställdhet

Maaailma tarvitsee työn uusjakoa. Naisten töitä voisivat olla sotiminen, mihin ne pystyvät luonnostaan miehiä riitaisimpina; liikenteenohjaaminen, mitä he joka tapauksessa tekevät tai politikointi, koska he kuitenkin sotkevat muiden asioita.
 –Matti J. Kuronen i *Suojelkaa Suomen miestä, 1979*

I och med att den kapitalistiska industrin utvecklades under slutet av 1800-talet blev förtjänstarbetet allmänt i Finland. Innan dess arbetade de flesta män och kvinnor inom jordbruket där arbetsdagen varade från morgon till kväll för bägge könen. Fördelningen av jordbruksarbetet gjordes på basis av könet. Eftersom kvinnan var bunden till barnen fick hon utföra de uppgifter som kunde göras i hemmet eller i dess närhet. Till kvinnans uppgifter kom att höra matlagning, handarbete, städning och boskapsskötsel. Men uppgiftsfördelningen var dock flexibel; de förmögnare hemmanens hustrur deltog endast i planeringen av hushållsarbetet och på de mindre gårdarna var arbetskraften inte räckte till utförde kvinnorna samma uppgifter som männen.

2.3.1 Kapitalismen och arbetsfördelningen

Arbetsfördelningen mellan könen kom att förändras drastiskt i och med kapitalismen under 1870-talet; för de flesta var familjen inte mera arbetsenheten. Som arbetskraft till industrin dög vem som helst som orkade utföra arbetet. Kvinnorna var fördelaktiga att anställa eftersom de innebär billig arbetskraft. År 1900 var 41 procent av alla industrianställda inom de större städerna i Finland kvinnor. Att kvinnor förblev ogifta bidrog även till den ökande kvinnoarbetskraften utanför hemmet. År 1864 fick den första kvinnan anställning inom staten, närmare bestämt på posten. Till högre statliga tjänster hade kvinnan inte tillträde under 1800-talet. (Riitta Jallinoja i Eskola et al. 1979, 17- 26)

År 1870 fick den första kvinnan med speciallov tillträde till universitetsstudier i Finland och år 1901 fick kvinnor studera vid universiteten på samma villkor som männen. Under 1960-talet växte antalet kvinnliga högskolestuderanden till 50 procent av de studerande. (*Raportti Puolustusvoimissa olevien naisten aseman kehittämisestä* 1992, 18-19)

I takt med industrialiseringen uppkom servicesektorn och kvinnorna sysselsattes ofta inom de offentliga områden som hon även skötte i hemmet; vård av barn och åldringar. (Jallinoja i Eskola et al.1979, 38-39) Att kvinnor sökte sig till arbetslivet fastän de var gifta blev vanligt

under 1960-talet. Välfärdsstaten behövde allas insats inom näringslivet. (Försvarsministeriets rapport 1992, 18)

Kvinnor och män söker sig till olika branscher i arbetslivet. På 1970-talet orienterade sig män i huvudsak till industrin och kvinnorna till handels- och omsorgsbranschen. De branscher som kvinnorna arbetssätter sig i är oftast lågavlönade. (Marja Kavonius i Eskola et al. 1979, 42)

Jämställdhetsutvecklingen har inte enbart påverkats av ekonomiska faktorer. Elina Haavio-Mannila skriver i *Naisnäkökulmia*¹⁹ (1979, 81) att kulturen, religionen och det politiska systemet påverkar jämställdheten i samhället. Nationalprodukten utgör en måttstock för begränsningen av familjens barnantal, kvinnans utbildningsnivå och hennes delaktighet i yrkeslivet. Ju högre bruttonationalprodukt, desto högre är ovannämnda faktorer. Kulturen och det politiska systemet påverkar vilken ställning kvinnan har. Religionen och kulturen antas påverka utbildningsnivån; kvinnlig utbildning är vanligare i kristna länder.

2.3.2 Kvinnans ställning i dag

År 1970 skriver Elina Haavio-Mannila *Suomalainen nainen ja mies*²⁰ som är en undersökning beträffande det finska samhället och hur jämställdheten uppfylls. Ett verk som i dag betraktas som en klassiker inom sociologin och jämställdhetsforskningen i Finland. Haavio-Mannila skriver att konflikter och spänningar mellan könen beror på att samhället genomgår förändringar och könsrollerna och ställningarna inte hunnit med i utvecklingen. Kvinnorna har uppnått en högre utbildningsnivå än tidigare men det har inte ändå förändrat fördelningen av hushållsarbete i hemmet. Kvinnorna har sämre löner och får nöja sig med lägre poster i arbetet trots att de har samma utbildningsnivå som männen. I politiken är kvinnorna underrepresenterade liksom i samhällets elitgrupper. Haavio-Mannila drar slutsatsen att kvinnornas ställning i samhället är lägre än männens. (1970, 260) Året är 1970 och könsens jämställdhet är inte vattentät ens i lagen, enligt forskningen.

Sedan 1940-talet har flickorna utgjort en majoritet i de finländska gymnasierna. På 1980-talet ökade arbetskraftens kvantitativa tillväxt och även kvinnans andel i arbetslivet och speciellt de kvinnliga branscherna växte för att avstanna något under detta decennium. Barnskötseln utgjorde inte längre ett hinder för kvinnan att yrkesarbeta. Dock hade inte inkomstklyftan mellan män och kvinnor tilltagit även om kvinnorna nu arbetade mera och 1980-talets kvinnokamp handlade mycket om att förbättra kvinnans ställning i arbetslivet. Man ville få till

¹⁹ Övers. *Kvinnosynvinklar*

²⁰ Övers. *Den finska mannen och kvinnan*

stånd bättre möjligheter för att kombinera yrkeslivet med familjelivet. (Eeva-Liisa Tuominen i Isaksson 1988, 443-444)

I dag är Finland ett föregångsland vad beträffar kvinnans ställning och jämställdhet. Det finska genussystemet har som ovan nämnt sina rötter i agrar- och proletärsamhällena och deras speciella moderniseringsprocess. Hur kvinnan integrerat sig i de mansdominerade branscherna härstammar från tiden före välfärdsstatens existens. När de finska socialutgifterna ännu släpade efter den västeuropeiska utvecklingen var de finska kvinnorna i täten vad beträffar förvärvsarbete, deltagande i politiken och utbildning. Och detta på 1950-60-talen då det inte ens fanns offentlig dagvård. (Raija Julkinen i *Sosiaalipolitiikka 2017*, 1993, 343-344)

Fastän man inte enbart kan tacka staten för den finska jämställdheten kom staten att bli kvinnans bundsförvant då det under 1960-talets slut skrevs ett genussavtal. Mödrarnas förvärvsarbete fick en ny innebörd, jämställdhetsrörelsen förstatligades och ett viktigt mål blev att göra det möjligt för mödrar att arbeta genom en anordnad barndagvård.

1970- och 80-talens finska socialpolitik med dess förbättring av daghem, hemvård och invalidvård var ett förverkligande av genussavtalet. (Julkinen 1993, 344) Detta stödjer radikalfeminismens tanke om barnomsorgen i offentlig regi som ett medel för kvinnans frigörelse. (Larsson 2006, 163)

Under 2000-talets början har den finska kvinnan en möjlighet att leva hur hon vill, något som de tidigare kvinnogenerationerna inte kunnat uppleva i lika stor grad. Hon är friskare, högre utbildad och mer långlivad än kvinnorna från det föregående årtusendet. Men kvinnosläktets problem har inte försvunnit; de har bara ändrat karaktär. Då den tidigare generationen kämpade om sitt dagliga bröd och myndighet bär den moderna kvinnan ansvar om både försörjningen och familjen. En hög utbildning garanterar inte en fast anställning, kvinnans lön släpar efter mannens och utseendet har fått en överdimensionerad roll. (Ur *Suomen naisien vuosisadat, Tiennäyttäjät* 1995, 6)

Kvinnorna har dock lärt sig att ta vara på sina chanser. I dagens Finland är alla yrkesbranscher öppna för kvinnorna.

2.4 Försvarsmakten och den maskulina hegemonin

”Jos tytöt olisivat sotaväessä niin he varmaan kai putsaisivat sotapoikien huoneita ja pesisivät astiat. Jos minä olisin sotaväessä niin sijaisin sotapoikien vuoteet ja tiskaisin astiat ja menisin lenkille kuntoani parantamaan.”

– Kirsi-Marja på tredje årskursen, år 1973 i Ruotuväki

Den sista statliga institutionen som öppnades år 1995 för kvinnorna i Finland var försvarsmakten. Tillsammans med kyrkoväsendet utgör Försvarsmakten en traditionell samhällelig institution dit kvinnorna fick tillträde först efter 1980-talets andra hälft. Som hierarkisk organisation med gamla anor har Försvarsmakten mycket förutbestämda maktrelationer. Organisationen kan betraktas som en sluten där det privata och familjen lyser med sin frånvaro. (Lehtonen 2007, 14)

Många anhängare av feminismen ser Försvarsmakten som en patriarkalisk och hierarkisk institution där en kvinna bara förmedlar vidare organisationens värden. I dag känner vi till att både män och kvinnor är bundna till att stödja försvarsapparatens funktion genom att godta nationens säkerhets- och försvarsideologi. (Isaksson 1988, 9)

2.4.1 Försvarsmakten som en hierarkisk organisation

Enligt organisationsteorin kan Försvarsmakten kategoriseras som en postindustrialistisk hierarkisk organisation. Sociologen Max Weber skriver om legal kontroll inom byråkratiska organisationer i *The Theory of Social and Economic Organization*, något som beskriver maktuppdelningen inom försvarsorganisationen. Försvarsmakten kan antas vara en byråkratisk organisationsform eftersom makten är formell och grundar sig på exakta och generaliserade regler och tillvägagångssätt (legal kontroll). En byråkratisk organisation kan antas vara objektiv och opersonlig och därmed även opartisk och rationell. (Hatch 2000, 51) Makten kan definieras som en positionsmakt där maktinnehavaren har vissa rättigheter, såsom att ge order och bestraffa. Hierarkin är även uppbyggd så att informationen går nerifrån upp i organisationen på basis av rapporteringsskyldighet. Arbetsdelningen är fastställd och positionerna är tydligt definierade av hierarkin där var och en har sitt fastställda kompetensområde. En befordran sker på grundval av tjänsteålder och prestationerna är beroende av överordnades bedömningar. I den byråkratiska organisationen är tjänsteverksamheten skild från ägandet och verksamheten styrs av en uppsättning regler; man förväntar sig strikt disciplin och kontroll i tjänsteutövningen. (Hatch 2000, 190, 197) Den

byråkratiska organisationsformen beskriver bra situationen för de stamanställda inom Försvarsmakten.

De värnpliktiga ser försvarsorganisationen mera som en total instans där livet och boendet är högst begränsat. Enligt Erving Goffman i *Minuuden riistäjät*²¹ kategoriseras en total instans av att de berörda fungerar som inneboenden vars kontakt med omvärlden är begränsad. Umgänget och kommunikationen mellan instansens inneboende sker på basis av regler och restriktioner. All verksamhet såsom arbete, fritidsaktiviteter och vilan utspelar sig på samma plats under auktoritärt övervakande. För en totalitär instans är det dessutom vanligt att dygnsrytmen utmärks av ett på förhand uppgjort schema, att det utförda arbetet inte ersätts med pengar och att boendet är begränsat med regler om bygger på sanktioner. De inneboendes familjeliv är begränsat till utsidan av instansen. (1997, 5-12)

Som organisation kan försvarsmakten ytterligare definieras utgående från dess sociala och fysiska struktur, som en teknologi, som en del av omgivningen eller som en kultur. (Hatch 2000, 27) Socialpsykologen Edgar Scheins teori om organisationskulturen från början av 1980-talet är ändamålsenlig att tillämpa på försvarsorganisationen eftersom den kan förklara de organisationsförändringar som sker inom instansen utgående från inflytande från samhället. Organisationskulturen byggs upp av olika uppfattningar och antaganden som människorna inom organisationen har. Han delar upp kulturen i organisationen i tre nivåer: Artefakter som är den mest ytliga nivån, värderingar och normer i mitten och kärnan utgörs av uppfattningarna. Kärnan sträcker sig genom de värderingar och beteendenormer som organisationsmedlemmarna är medvetna om och upprätthåller. Värderingar och normer påverkar de val och beslut som medlemmarna gör.

Kulturellt styrda handlingar producerar till slut artefakterna. Kulturen i organisationen förändras då nya värderingar kommer in i organisationskulturen utifrån. Men först när organisationens medlemmar kan se fördelarna med de nya värdena kommer de att bli tagna för givna. Utgående från Scheins teori tycks kulturen styras inifrån och ut i organisationen. Men pilarna är dubbelriktade i modellen eftersom medlemmarnas identitet är en grund för organisationskulturen. (Hatch 2000, 237-243) Genom Scheins teori om kulturen i organisationen kan vi anta att en byråkratisk organisation såsom försvarsmakten kommer att förändras utgående från att värderingarna hos dess medlemmar förändras.

²¹ Övers. *Berövandet av jaget*

När instansen öppnas för det andra könet måste det ske förändringar i organisationens kultur bara av att kvinnorepresentationen ökar på vissa hierarkiska nivåer. Denna förändring kommer dock att godkännas när godtyckliga resultat av förändringen syns.

Trots att försvarsmakten varit en sluten organisation dit enbart män haft tillträde har kvinnorna haft en betydande roll inom institutionens stöd- och underhållsuppgifter, speciellt under krigstiden. (Sumuvuori 2005, 26-27) Sedan försvarsmakten gav kvinnorna tillträde till militärtjänstgöring har alla uppgifter varit möjliga för kvinnorna, även all slags specialutbildning. Man bemannar uppgifterna utifrån lämplighet, inte utgående från könet, informeras det av försvarsmakten idag. (Försvarsmakten 2009) Alla finländska män är värnpliktiga enligt lagen och beväringstjänsten räcker från ett halvt år till ett år. Efter utförd militärtjänstgöring kan både män och kvinnor söka till officersutbildning.

2.4.2 Den maskulina försvarsorganisationen

Mansforskarna Teemu Tallberg och Arto Jokinen har utrett hurdan mansbild försvarsmakten förmedlar. Trots att organisationen genomgått och kommer att genomgå ständiga förändringar ses beväringstjänsten ännu som en initiation till vuxenlivet. Beväringsutbildningen är inte könsneutral utan stödjer och vidareför det rådande genussystemet. Genom genussystemet definieras könets inbördes ställning samt ställning sinsemellan i beväringutbildningen. (Tallberg 2003, 5- 7)

Tallberg utreder i *Miesten koulu?*²² (2003) huruvida försvarsmakten själv uppehåller ryktet om beväringutbildningen som en skola för män där maskulinitet definieras och lärs ut. Tallberg analyserar försvarsmaktens utbildningsfilmer och den mansbild som förmedlas i dem för att bekräfta sin hypotes. Försvarsmakten uppehåller myten om armén som en ”skola för män”.

I filmerna blir rekryten en soldat och pojken blir en man. Beväringsstjänsten ses i utbildningsfilmerna som en lösning för rekryten som söker efter sin maskulinitet. Enligt Tallberg är militärtjänstgöringen en ”förbindelse till den hegemoniska maskuliniteten”. Mannens och soldatens uppgift är att försvara sitt land och sin familj som han i beväringstjänsten lär sig. I utbildningsfilmerna fungerar beväringutbildarna som rollmodeller i process där beväringen utvecklas och uppnår den ”manliga statusen”. I utbildningsfilmerna fungerar kvinnan som en utgångspunkt för begäret eller som en modersgestalt men dock inte som en soldat. (Tallberg 2003, 89- 90)

²² Övers. *Männens skola?*

Enligt Arto Jokinen i *Panssaroitu maskuliinisuus*²³ (2000, 127) är försvarsmakten en legitim samhällelig institution som öppet förbereder sig att på använda våld och utbildar användandet av våld. Försvarsmakten knyter dessutom våldet till direkt till männen och mandomen. Vapnen definieras som maskulina och soldaterna har genom historien nästan utan undantag varit män. Värnplikten i Finland gäller alla män och ungefär åttio procent av en åldersklass pojkar genomför militärtjänstgöringen.

Genom att analysera försvarsmaktens offentliga texter, såsom Soldatens handbok, Allmänna tjänstereglementet samt inofficiella texter i marschsånger och militärslang sammanställer Jokinen en militärdiskurs. Den här diskursen har som målsättning, enligt Jokinen, att

- 1) bevara de traditionella värdena i militäryrket; plikten, hedern och fosterlandet.
- 2) undvika att idolisera våldet, nationalhets och en maskulin överlägsenhetskänsla, som yrkessoldater har kritiserats för
- 3) att måla upp bilden av den ”nya finska mannen” som är en kombination av fredstidens civila man och krigstidens soldat

Samtidigt som den här militära diskursen bevarar, undviker och bekräftar, ger den en samhälleligt legitim uppfattning om en värld där militär styrka krävs och maskulinitet och våld hör samman. Jokinen anser att diskursen är i en regerande ställning och därmed sprids även dess budskap i samhället och påverkar kulturen och uppfattningen. Diskursen berättigar till och med mannen till passivt våld och i vissa situationer även till aktivt våldshandlande. Eftersom diskursen fått fotfäste i en så legitim institution som försvarsmakten som representeras på regeringsnivå, kan den kallas hegemonisk, enligt Jokinen. (2000, 197-199)

I de militära texterna urskiljer Jokinen fyra olika mansbilder som han kategoriserar som följande:

- 1) den fredstida soldaten
- 2) krigstidens soldat
- 3) en pojke som är tudelad och förvirrad av motsägande krav
- 4) den moderna krigsinstitutionens hårda partigängarsoldat som är en kombination av den fredstida och krigstida soldaten

Det militära språket har som funktion att skapa ett eget retoriskt område för soldaterna som skiljer dem från de civila. Med militärjargong undviker man krigets verklighet. Verben är ofta i passiv form och dödandet och döden undviks med kringgående uttryck. Jargongen är rationell men vänder den till ett slags maskulin mystik. Det inofficiella militärspråket tolkar Jokinen som sexistiskt och kvinnofientligt med mycket inslag av vokabulär angående

²³ Övers. *Den bepansrade maskuliniteten*

genitalerna och avföring. Motsatsen till det språkliga innehållet är det feminina. Genom motsatsen byggs soldatens identitet upp. Man gör harm av andra vapenslag, enheter och officerare. Som måltavla fungerar förutom ryssen andra motsatser i samhället till den maskulina hegemonin såsom civiltjänstgörare och kvinnor. Jokinen hävdar att jargongen utbildar soldaterna till ett eventuellt krig.

Det militära språket och den diskurs den åstadkommer leder enligt Jokinen till att beväringar lättare anammar det officiella och inofficiella språkens våldsamma, rasistiska och kvinnofientliga värderingar liksom militarism och hegemonisk maskulinitet. (Jokinen 2000, 199)

Både Jokinen och Tallberg är av åsikten att försvarsmakten är en institution där många myter förekommer. Jokinen tar upp myten om den finländska soldaten som utmärker sig från övriga länders soldater med ett speciellt sinne och kvalitet. ”Försvarsmakten upprätthåller tanken om att militärtjänstgöringen utgör erfarenheten som för finländska män samman och som formar deras maskulinitet och skiljer dem från det feminina”, skriver Jokinen. Den militära diskursen uppvisar ett mansideal som Jokinen väljer att kalla den ”nya finländska mannen” efter ett stycke i Soldatens handbok. Där beskrivs den finländska mannen som hurtig och ståtlig, han klär sig bra och kan uppföra sig korrekt. Han följer dessutom sunda levnadsvanor och sportar eftersom soldaten bör uppehålla sin kondition även i reserven. Han är en bra heterosexuell partner där han i förhållandet tar kvinnan i beaktande och även visar sina känslor.

Jokinen betonar att den nya finländska mannen i diskursen med alla sina goda egenskaper till trots är likadan som det traditionella patriarkala mansidealet. Den aktuella genusdebatten har bara fört med sig några nya uttryck såsom att tala om känslor och att vara bra i relationer. (Jokinen 2000, 127, 189-192)

Bägge forskarna uppvisar ett resultat där en maskulin ideologi fått starkt fotfäste inom beväringarutbildningen. Det maskulina idealet tar heterosexualiteten som en självklarhet. I Jokinens forskning knyts dessutom en kvinnoförnedrande aspekt till mansidealet i och med att det inofficiella militärspråket verbalt ”underkastar och våldför sig på kvinnan”. (Jokinen 2000, 197)

Enligt Cynthia Enloe i *Nainen ja sotalais*²⁴ (i Isaksson 1988, 11) förblir försvarsorganisationen en manlighetens borg i samhället även om instansen behöver kvinnor. Genom att tillåta kvinnor i försvarsmakten förstärks den manliga soldatens könsidentitet. Enligt Judith H. Stiehm, i samma utgåva, är försvarsmakten en institution som definierar manligheten. Även om kvinnor tjänstgör i organisationen är det alltid män som bestämmer om

²⁴ Övers. *Kvinnan och militärinstansen*

deras ställning och uppgifter. Hon tror dessutom att få kvinnor når upp till de krav som ställs på stridsuppgifter och att kvinnor sannolikt inte skulle skickas till fronten vid ett skarpt läge.

2.4.3 Teorin om undantagsgenuset och Butlers radikala konstruktionism

Cirka en procent av försvarsmaktens militära personal är kvinnor. Detta sätter de kvinnliga militärerna i en undantagsposition gentemot männen, som är i klar majoritet i organisationen. Att kvinnan som tillhör en minoritetsgrupp inom försvarsmakten sätts i en undantagsposition får understöd i teorin om undantagsgenuset (*The Token Theory*) av amerikanskan Rosabeth Moss Kanter. År 1977 gav Kanter ut boken *Men and Women of the Corporation* där de sociala strukturerna och genusfrågan behandlas utgående från ett företagsperspektiv. Enligt Kanters modell skulle den eller de individer som i en arbetsmiljö tillhör det avvikande könet stereotypifieras. Representanterna av undantagskönet får enligt teorin högre uppmärksamhet men ställs även inför högre krav. De individer som är i undantagsposition görs lätt till förespråkare för sin grupp och får en genusstämpel. Men undantagspersonerna tillåts dock vara högst individuella individer och de kan dra fördel av sin synlighet i en organisation där man når framgång genom att bli känd. (Kanter 1977, 207)

Teorin om undantagskönet kategoriserar män och kvinnor som antingen dominerande eller undantag. För att det ena könet skall vara i en undantagsposition krävs det att ungefär tjugo procent eller mindre av en organisations medlemmar är av undantagskönet. Fenomenet undantagskön kan jämföras med att inneha lite makt eftersom funktionen är självupprepande, undantagskönet behålls i ett undantagsläge.

Raden av x och 0 beskriver teorin om undantagskönet.

X X x x X X 0 X x X

Nio x och en nolla utgör en grupp där nollan står ut. Eventuellt kan nollan bli osedd men då den upptäcks får den mer uppmärksamhet än något av X:en. Detta ger teorins första antagande: Undantagskönet får mera uppmärksamhet. Oberoende om de nio x:en är av olika storlek får de inte lika mycket uppmärksamhet som den ensamma nollan. Nollan är mer synlig än alla x. Detta gör att undantagsfallet inte behöver jobba lika hårt för att bli sedd, men han eller hon måste jobba hårdare för att bli sedd för sina prestationer.

Enligt Kanter fick affärskvinnorna i den mansdominerade företagsvärlden anstränga sig extra mycket för att bevisa sina tekniska färdigheter. De sade även att de fick jobba dubbelt så hårt som männen för att bevisa sin kompetens. Kvinnorna blev även sedda och ihågkomna för fel

saker, såsom till exempel utseende eller klädsel istället för deras prestationer och åsikter. Det var även vanligt att andra hade åsikter om kvinnan innan de ens lärt känna henne.

Även om undantaget blir sedd och i hågkommen har han eller hon sällan tillträde till det som sker bakom organisationens kulisser. (Kanter 1977, 207, 210)

Det andra antaget uppvisar en polarisation mellan könen. Genom att det finns en nolla i raden av nio x kommer de numeriskt dominanta att få en förhöjd medvetenhet om sin dominans och majoritet på basis av hur de skiljer sig från undantaget. De kommer att skydda sin dominans genom att hålla undantaget snäppet utanför gruppen. Undantagsindividerna kommer att bli en "outsider" som gör de dominerande mera medvetna om sin position som "insiders" i gruppen. De känner sitt revir hotat av undantagsindividerna och känner sig osäkra och obekväma i undantagsindividens närvaro.

Även om affärskvinnorna i Kanter's forskning tyckte att de måste prestera bättre än männen var de noga med att inte få den dominanta gruppen att se dålig ut. De ansåg att deras framgång inte skulle belönas utan hållas för dem själva. Denna solidaritet för det dominanta könet utgör en annan paradox i teorin.

Representanten av undantagskönet blir lätt isolerad inom gruppen. Den dominanta gruppen kommer högst troligen att acceptera representanten av undantagskategorin först då hon eller han bevisar sin lojalitet. För detta ändamål testas ofta undantagskönet för att se hur han eller hon anpassar sig till den dominerande genuskulturen. Detta kan ske till exempel genom att berätta sexuellt betingade vitsar för undantagsindividerna. Genom de sociala testerna gör de dominanta individerna det klart för undantaget under vilka omständigheter hon eller han tillåts inträde i gruppen och gör dem påmind om att de är speciella. Det är även vanligt att undantagsindividerna blir vända mot representanter av sitt eget kön som ett resultat av gruppsycket. Skulle undantagsindividerna gå samman skulle de utgöra ett större psykologiskt hot mot den dominerande gruppen. Kanter skriver att belöningen att få vara en av männen utgjorde belöningen av att vända sig emot de andra kvinnorna. Undantagsfallet i gruppen kan bevisa sin lojalitet genom att säga sig vara ett "undantag" av det motsatta könet som i övrigt ses som betingat med oönskade egenskaper. Fenomenet kallas även för bidrottningsyndromet där en kvinna höjs upp framom de andra.

Då det förekom två kvinnor i en grupp på tiotals män kände sig männen lättade eftersom de inte längre kände sig ansvariga för att umgås och stödja undantagen. Ofta blev relationen mellan de två ensamma kvinnorna i gruppen ytterst konkurrensinriktad.

Det är vanligt att kvinnor som får beröm i Kanter's forskning sägs vara avvikande från sitt kön, "inte som andra kvinnor". Det gäller även för undantagsfallen att låtsas som om det inte

existerade några skillnader mellan dem och den dominerande genusgruppen. (Kanter 1977, 207-228)

Teorins tredje antagande är att undantaget stereotypifieras snabbt. Undantagskönet tenderar att bli förvrängt för att passa in i generaliseringen. Det är även vanligt att undantaget antar en roll i gruppen som oftast är högst stereotyp. Detta utgör en paradox eftersom undantagen är mycket synliga som avvikande individer men de tillåts inte vara individuella representanter av det avvikande könet utan stereotypifieras.

Då undantaget presterar bra ses de som exceptionella representanter av sitt kön men då de misslyckas ses de som symboler för sitt genus. (Kanter 1977, 210-211)

Det fjärde antagandet i teorin är att undantaget drabbas av förhöjda prestationskrav i och med den större uppmärksamheten som riktas mot henne eller honom. Kanter belyser antagandet med exempel ur företagsvärlden. "Alla kände till kvinnorna", skriver Kanter. De utgjorde samtalsämnet, var skvallerobjekten och utsattes för noggrann observation. Men affärskvinnorna gjorde dock sina namn kända, nämndes ofta på möten och togs upp som exempel. Det kanske verkar som om det är en fördel att vara i en undantagsposition i affärsvärlden men Kanter skriver att glansen är över då undantagsfallet begår sitt första misstag. "Affärskvinnornas misstag eller intima relationer var kända lika snabbt som övrig information i företaget". Att höra till undantagskönet pressade affärskvinnorna att hålla privatlivet mycket hemligt och att planera varje offentligt uppträdande noggrant för att undvika ett misslyckande till högsta grad. I situationer där affärskvinnorna misslyckades fanns det en tendens att skylla misslyckandet på könet, inte på situationen.

För kvinnorna i undantagsposition fanns det två alternativa handlingsätt att välja på arbetsplatsen: Att överprestera eller att göra sig så socialt osynlig som möjligt. Det första alternativet innebär att alltid göra gott ifrån sig och undvika att skapa harm bland medarbetarna. Eventuellt kan undantagsindividen acceptera ökändheten och fortsätta prestera högt genom att dra nytta av den publicitet undantagspositionen ger.

Det andra alternativet innebär att hålla en låg profil och minimera de sexuella attributen för att bättre passa in i den dominerande gruppen genom att till exempel klä sig manligt. Dessa undantagsfall undviker konflikter, risker och kontroversiella situationer för att istället agera bakgrundsfigurer i organisationen. Tillfällen som anses avslappnade av den dominerande gruppen såsom till exempel bastukvällar blir de mest stressfulla momenten för utstickarkönet. De förväntas agera som åskådare i sociala sammanhang och känner sig ofta ensamma.

Kanter skriver att affärskvinnornas karriär ofta stannade upp eftersom den allmänna opinionen var att kvinnorna skulle vara nöjda och belåtna med deras position som var exceptionell till skillnad från kvinnosläktets i allmänhet. (1977, 219-229)

Representanterna av undantagsgenuset betraktas ofta som symboler för sitt kön i organisationen. Enligt Kanters forskning förväntades affärskvinnorna att tala för alla kvinnor samt komma med åsikter ur ett kvinnoperspektiv. Situationen går naturligtvis att utnyttjas på bästa sätt och detta kom att bli ett sätt för kvinnorna att besätta vissa poster i sammanträden och kommittéer; som representanter för alla andra kvinnor inom organisationen.

Teorin om undantagskönet bjuder på en positiv aspekt gällande det mindre representerade könet. Att vara i en undantagsposition kan ge en psykologisk fördel i och med ett bättre självförtroende beroende på alla de utmaningar man går igenom samt att befinna sig i en miljö där andra av samma kön oftast är uteslutna. I fall undantagspersonen har ett starkt socialt stöd utanför organisationen är det möjligt att han eller hon kan vända situationen till något positivt och förstärka sitt ego.

Att undantagen förblir få i en organisation som kraftigt domineras av ett kön leder till att undantagsfallens bristande interaktion inom organisationen leder till att de anses som problematiska och oönskade. Detta leder till att antalet undantag inte kommer att öka inom organisationen utan organisationen fortsätter med en kraftig dominans av ett kön.

Enligt Kanter kan undantagspositionen ses som mer harmful än fördelaktig i de flesta situationer. (1977, 206-242)

Kvinnor inom försvarsmakten kan sägas hota den rådande genusordningen; i alla fall utgående från Judith Butlers teori om iscensättandet av könet. Butler kan sägas vara den mest omtalade genusteoretikern under 1990-talet. Hon åstadkom *performance*-teorin. Grundtanken i Butlers teori är att könet inte är meningsfullt och teorin kan kortfattat sägas handla om hur kulturella kategoriers kraft används för att undergräva etablerade sanningar. Genusidentiteten blir till genom iscensättningen (*performance*) av den och det framstår nästan som ett val för individen hur han eller hon väljer att iscensätta sitt genus. Enligt Butler skapar genusordningen vår uppfattning om att kön och kropp skulle vara prediskursiva. De flesta av oss iscensätter könet utgående från rådande normer och de som inte gör det faller utanför kulturen och blir obegripliga. Butler menar att det är normbrytarna som gör normerna synliga och därmed bidrar till att utsätta dem för kritik och i förlängningen undergräva dem.

Butler tycks beskriva de genusmarkerade egenskaperna som om de vore en uppsättning klädesplagg som man väljer att ta på sig. Enligt henne är det godtyckligt vilka egenskaper en viss genuskategori anses ha och att denna godtycklighet kan förstärkas medvetet som ett slags

strategi. Butler vill inte ha några fasta genuskategorier för, enligt henne, skulle de alla bli förtryckande hur de än utformades. Hon önskar sig i stället en genusordning utan kategorier med en stor individuell frihet. Hon menar vidare att det bästa eller kanske ända sättet att bryta ner det rådande genussystemet är att leka med idéerna och diskurserna kring genus och bryta ner dem i motsägelser så mycket som möjligt. (2006, 54-56)

Hur skall en kvinna vara för att passa in i en mansdominerad organisation som försvarsmakten? De svenska forskarna Erika Svedberg vid Örebro universitet och Annica Kronsell vid Lunds universitet har utrett hur den kvinnliga soldaten skall vara för att passa in i den militära organisationen. Enligt forskarna har attityderna förändrats så i Sverige att kvinnliga militärer accepteras i stort, men kvinnorna skall samtidigt vara på ett sätt. En kvinna i militären skall, enligt forskarna, utstråla kvinnlighet på ”rätt” sätt. Kvinnan skall inte försöka efterlikna mannen och paradoxalt nog måste kvinnliga militärer vara tillräckligt feminina för att passa in i den militära organisationen. Alltså lever idén starkt vidare om åtskillnaden av det maskulina och det feminina inom försvarsmakten. Det är enligt forskarna vanligt att kvinnliga militärer får ta emot tips från överordnade om hur de skall vara; för att inge respekt är det viktigt att uppfylla militärens inofficiella ”feminitetsstandard”. Den kvinnliga soldaten skall se naturlig ut och bete sig naturligt. Förhållningssättet gentemot kvinnliga militärer är alltså dubbelbottnat. Samtidigt som kvinnorna skall vara lika männen och behandlas likadant anses de ändå avvika från den manliga normen.

Kvinnorna i försvarsmakten är enligt Svedberg och Kronsell avvika eftersom de frivilligt underkastat sig värnplikten. De är udda jämfört med det kvinnliga könet eftersom de valt att genomgå en militär utbildning ämnad för män. För resten av livet är de underkastade en värnpliktslag som är ämnad att gälla enbart för den manlige medborgaren. (Svedberg och Kronsell i nordiska institutet för kvinno- och genusforsknings tidning NIKK magasin, 1/2004)

Arto Jokinen skriver i sin forskning att en kvinna som vill ha makt på ett område där makten traditionellt tillhört männen måste anamma de hegemoniska maskulina värderingarna. Hon måste anamma den maskulina attityden och beteendenormen och klara av mandomprov bättre än någon man. Alltså måste kvinnan som tävlar om makten vara tuffare än männen själva. (2000, 218)

2.5 Sammandrag av teorierna

Genus utgör en skillnad som definierar det maskulina eller det feminina. Könsskillnaden definieras som en produkt av materialistiska omständigheter som kan vara samhälleliga, kulturella och sociala. Människan sägs vara förkönsligad. Huruvida det maskulina och det feminina könet utgör en jämvikt i samhället är en av feminismens primära frågeställningar som även ger ideologin en politisk sfär. (Anttonen 1997, 53-54)

Simone de Beauvoir skriver om det andra könet. Med det ”andra” menas att kvinnornas öde i samhället är en andra placering efter männen. Kvinnan är objektet i en värld där mannen är subjektet och mänskligheten manlig. Kvinnan är ett kön för mannen och enligt de Beauvoir är det mest skrämmande att kvinnan godtagit sin ställning som den andre.

Under 1970-talet var nyckeltermen patriarkat i det feministiska arbetet. På 1980-talet dominerade arbetet med genusbegreppet och under 1990-talet fördjupades diskussionen i en dialog med de postmodernistiska diskurserna. Mångfald står på tapeten i dagens diskussioner. (Thurén 2003, 64)

Idag ses jämställdheten ur ett bredare perspektiv än ”den underställda kvinnan och den överställda mannen”. Könet ses inte längre enbart utgående från de fysiska och biologiska egenskaperna. Det viktiga är att urskilja kulturen och samhällets inverkan på genuset, det vill säga hur vi dagligen producerar könet. Genom att göra upp passande yrken för män och kvinnor skapas ett genussystem med bilden av till exempel starka män och omhändertagande kvinnor. Kulturen inverkar på hur kvinnans och mannens ställning har varierat genom tiden. Manligheter och kvinnligheter uppstår ur de normer och förväntningar som finns i det omgivande samhället och dessa uttalade eller dolda föreställningar begränsar möjligheterna för verklig jämlikhet mellan könen.

Könet blir synligt då någon bryter mot genussystemet och de förväntade handlingarna utgående från personens kön. För att främja jämställdheten behövs därför så kallade pionjärer som bereder en väg för nya tankesätt och handlingsmodeller. (Huhta et al. 2005, 29)

Det är inte meningsfullt att försöka hitta en orsak till den kvinnliga underordningen och försöka ta reda på vems fel det är. Kajsa Svaleryd skriver i inspirationsskriften för lärare *Jämställdheten gör världen rikare* att det genusedagogiska arbetet är i betydelse för att förstå processen där män och kvinnor upprepar mönster av manligt och kvinnligt. Då varje människa föds in i genussystemet och då vi varje dag gör genus i diverse vardagsmyter handlar det om att ifrågasätta och bryta mönster. (2006, 16)

Uppfattningen om kvinnor och män samt manligt och kvinnligt har förändrats över tiden och kan antas förändras framöver.

Det finska folket har en stark anknytning till försvarsmakten. Så gott som alla har en familjemedlem eller släkting som har utfört beväringstjänsten.

Den allmänna värnplikten har ett brett understöd bland medborgarna. Enligt en opinionsmätning av planeringskommissionen för försvarsinformation år 2004 understöder 79 procent av de finländska medborgarna den allmänna värnplikten. Männen och kvinnornas åsikter skiljer sig inte mycket i den här frågan. 81 procent av kvinnorna och 79 procent av männen vill ha en allmän värnplikt. (PFI 2004, 9, 27)

Kari Laitinen som har forskat i värnpliktssystemet anser att den allmänna värnplikten i Finland snarast har heligtförklarats och kommer inte att slopas i första taget. (2005, 1)

I armén blir pojkarna män, heter det. Försvarsmakten har traditionellt symboliserat en mycket maskulin organisation som stärkt mannens identitet. Innan kvinnorna fick rycka in fick de symbolisera motsatsen till det militärt maskulina. Som negativ feedback kunde en soldat kallas för ”kärring” eller ”fröken”. Militärtjänstgöringen ses ännu som en initiation till vuxenlivet i det finska samhället. (Tallberg 2003, 5-6)

Kvinnornas frivilliga vapentjänst har påverkat verksamheten inom militärorganisationen på det praktiska planet. Stampersonalen har fått se över sina värderingar, attityder och sitt språkbruk. (Halonen 2000, 20)

Användningen av våld kopplas ihop med det maskulina. Även om kvinnorna kan anses ha samma benägenhet att utöva våld betyder det inte att vi skulle kunna analysera kvinnans relation till försvarsorganisationen från samma utgångsläge som mannens. Enligt Eva Isaksson är kvinnan i underordnad ställning i samhället liksom i försvarsväsendet. Inom försvarsorganisationen har kvinnans roll ofta varit att sköta om systemets funktionsduglighet och kontinuitet som omhändertagare och att föda nya soldater. (1988, 13)

I historien har kvinnor alltid överskridit gränser och etablerat sig på typiskt mansdominerade områden. Genussystemet fick se en stor förändring då det blev möjligt för kvinnor att utföra militärtjänstgöring. Härmed öppnades den sista institutionen för kvinnorna i det finska samhället. Genussystemet placerar män och kvinnor i skilda uppgifter och ställningar och har utvecklat skilda egenskaper och kompetenser som oftast har uppfattats som motsatser till varandra. Systemet har därmed bekräftat ett visst beteende eller en viss egenskap som moraliskt godtagbart för ett kön. (Koivunen och Liljeström 2004, 122)

Enligt teorin om undantagsgenuset kommer kvinnan inte till sin rätt i undantagsposition. För att bli godkänd av den stora majoriteten män krävs det att hon suddar ut sina kvinnliga drag och betar sig på ett speciellt maskulint sätt. Då manligheten ses som en norm jämförs kvinnan med mannen och kvinnans bästa sätt att lyckas är att bli en ”bra kille” och få majoritetsgenuset att glömma att hon är kvinna.

Enligt Pekka Halonen (2000) uppfattades de första kontingenternas kvinnor som maskulina i sina ledarskapbeteenden av utbildarna. Stampersonalen ansåg till en viss del att de kvinnor som genomgått ledarskapsutbildningen inte hade en naturlig ledarstil.

Oftast blir männen bortglömda i genusediskussionen gällande försvarsmakten. Kvinnornas frivilliga militärtjänstgöring kan ses som något positivt utgående från det kvinnliga könet eftersom det är ett fritt val för kvinnorna och något som oftast inverkar positivt på yrkeskarriären. För männen är värnplikten en skyldighet som leder till fängelsestraff om den inte utförs. Värnpliktslagen och grundlagen kommunicerar inte. Värnpliktslagen gäller enbart män under fredstid medan man enligt Finlands grundlag är lika inför lagen. Vissa godkänner detta undantag medan jämställdhetsdebatten gått het i Finland på sistone.

3. KVINNANS VÄG MOT FÖRSVARSMAKTEN

”Olen saanut upseereilta palautetta, että tähän sisäänlämpiävään herraseuraan on hyvä saada ulkopuolista näkemystä”.

–Kaarina Buure-Hägglund, juridisk rådgivare till försvarsmaktens kommandör

Kvinnornas väg till försvarsmakten har skett med ett steg i taget där genusavtalet skrivits om för varje förändring. Grovt kan händelseförloppet indelas i tre faser; obstruktionen då kvinnorna lagstadgat ställdes utanför försvarsmakten, utvidgningsskedet då kvinnor började tillåtas olika uppgifter inom organisationen och genombrottsfasen då kvinnorna tilläts utföra FN-tjänst samt frivillig militärtjänstgöring. Syftet med detta kapitel är att svara på avhandlingens väsentliga frågeställning:

Hur har kvinnan blivit en del av försvarsväsendet?

3.1 Från Lotta Svärd-rörelsen till frivillig militärtjänstgöring för kvinnor

År 1906 fick de fullvuxna finländska kvinnorna rösträtt. De fungerade som föregångare i västvärlden vad beträffar jämställdheten mellan könen och det kan tänkas vara en av orsakerna till att Finlands kvinnor sporrades extra mycket till att aktivt ta del i samhällsfrågor. Då inbördeskriget bröt ut år 1918 löd frågan hur kvinnorna kunde ta del i försvarsarbetet. Överbefälhavare för regeringens trupper, Carl Gustaf Mannerheims ståndpunkt var att beväpnade uppgifter inte lämpade sig för kvinnor. Men han ansåg dock att övriga uppgifter såsom sjukvård, tillverkning av kläder, hemskötsel och stöd till närstående kunde skötas av kvinnor under kristiden. (Ilmari Hakala i *Lotta Svärd* 2007, 8) Under inbördeskriget fungerade det kvinnor på båda sidorna främst i utspisningen och materielvården. På röda sidan fanns det beväpnade kvinnokompanier som deltog i striderna. Under striderna i Tavastehus i april 1918 tog de rödas kvinnokompani tillbaks förlorade områden genom motanfall. (*Betänkande av kommissionen kvinnorna och det militära försvaret* 1993:9, 6)

3.1.1 Krigstiden och kvinnorna

Efter inbördeskriget ville de finländska kvinnorna ta vara på den erfarenhet de fått och fortsätta med försvarsarbetet. I början fungerade kvinnorna vid sidan om männen i skyddskårerna som grundades runt om i landet. Men aktiviteten motsvarade inte kvinnornas förväntningar och år 1921 grundades Lotta Svärd rörelsen med uppgiften att ”assistera

skyddskårerna i deras uppgift att trygga gudstron, hemmet och fosterlandet”. (Hakala 2007, 8-10)

Krigstiden innebar att alla krafter måste utnyttjas i samhället och kvinnornas insatser kom att bli viktiga. Under vinter- och fortsättningskriget var Lotta Svärd-rörelsen den största frivilliga organisationen som stödde försvarsarbetet. Sammanlagt 150 000 kvinnor hörde till organisationen och därtill fungerade 52 000 smålottor. Man beräknar att det som mest fanns ungefär 25 000 kvinnor vid fronten. Förutom Lotta Svärd verksamheten var även Soldathemsföreningens insats av betydelse i försvarsarbetet liksom alla kvinnors insatser i den finländska industrin och jordbruksnäringen. (Kommittébetänkande 1993:9, 6) Det är ett faktum att Finland inte skulle ha klarat sig utan kvinnornas insatser under vinter- och fortsättningskriget. (Försvarsministeriets rapport 1992, 21)

Lottornas främsta uppgifter var bespisningen och vården av de sårade. Vid byggandet av befästningarna vid Karelska näset stod lottorna för all bespisning av de frivilliga som deltog i befästningsarbetet. Under vinterkriget bakade lottorna varje dag cirka 100 000 kg bröd till finska armén. Sjukvårdslottorna utbildades i sex månader varefter de tjänstgjorde på fältsjukhusen vid fronten eller i inlandet eller tog hand om de stupade.

En mindre del av lottorna utbildades till luftövervaknings-, signal- och kansliuppgifter. År 1941 antogs Lotta Svärd rörelsen som en del av försvarsmakten och under fortsättningskrigets sista år deltog lottor i försvarsarbetet på nästan alla områden. Det grundades ett ljuskastarbatteri till luftvärnsregementet av enbart lottor som var en stridsduglig enhet. Dessa lottor utbildades även att använda vapen. Disciplinen inom rörelsen sägs ha varit hård. Allt som allt stupade eller sårades cirka 700 lottor under krigstiden. (Försvarsministeriets rapport 1992, 21)

I och med fredsfördraget i november 1944 avskaffades Lotta Svärd rörelsens verksamhet. (Kommittébetänkande 1993:9, 7-8, Lotta Svärd 2007, 12-25)

3.1.2 Obstruktionsskedet

De första kvinnorna fick anställning vid försvarsmakten år 1918 som arkivsköterskor men först efter krigstiden började det anställas mera kvinnor till civila tjänster vid försvarsmakten. Dessa utgjorde främst typiska kvinnoyrssysslor såsom matlagning och städning. Under 1950-talet arbetade det nästan 2000 kvinnor i försvarsmakten och i början av 1990-talet var antalet rejäla 6000. Det har debatterats i över hundra år hur kvinnorna skall kunna delta i försvarsarbetet och under vilka juridiska omständigheter. Det har setts som ett faktum att

kvinnornas insatser behövs under krissituationer, speciellt då den offentliga sektorns uppgifter utökas och männen placeras i sina krigstida uppgifter. Orsaken till att kvinnornas delaktighet i försvarsarbetet utgjorde ett problem var en bristfällig lagstiftning. Åtskilliga gånger har problemet tagits upp i kommittéer och arbetsgrupper. (Försvarsministeriets rapport 1992, 56-57, Kommittébetänkande 1993:9, 8-9)

I början av 1900-talet föreslogs det av riksdagen att kvinnorna även skulle bli delaktiga i försvarsarbetet och utföra en motsvarande värnplikt som männen. Förslaget gav inte upphov till något resultat även om sakfrågan ansågs viktig.

År 1963 får de första kvinnorna delta i den landsomfattande försvarskursen. Helvi Sipilä från Finlands flickscoutorganisation och Marjatta Väänänen representerande Finlands Kvinnoförbund är mycket nöjda med vad kursen erbjöd dem. I försvarskursen 30-års historik skriver Väänänen att kursen var "ett av vuxenlivets bästa studietillfällen". (Sumuvuori 2005, 29)

Nästa gång frågan om kvinnornas delaktighet i försvarsarbetet togs upp på regeringsnivå var år 1966 då kommittén för försvarslagstiftningen fick som uppdrag att klargöra kvinnornas delaktighet i vissa försvarsuppgifter. Arbetsgruppen som gick under namnet Manners kommitté gjorde ett lagförslag om att utbilda kvinnor och beordra dem till tjänst under undantagsförhållanden. Tre år senare, 1969, tar Försvarsministeriet tag i saken och utnämner en kommitté att klargöra till hurdana kristids uppgifter kvinnor behövs och hur deras eventuella skolning borde arrangeras. Kommittén som gick under namnet "Kvinnor och kristidsuppgifter" beredde ett betänkande som främst grundade sig på samhällstjänster. Kvinnorna skulle enligt betänkandet sköta barn, åldringar och hemmen under en stundande kris. Ett antal kvinnor skulle dock genomgå en utbildning för utfyllnadspersonal och dessa skulle binda sig till att tjänstgöra i försvarsmakten under en eventuell kristid. Den uppskattade andelen kvinnor som behövdes vid en eventuell kristid var 112 000 varav 22 000 skulle reserveras för försvarsmakten. (Eva-Liisa Tuominen i Isaksson 1988, 445)

År 1977 kommer den parlamentariska beredskapslagstiftningskommittén med ett förslag om hur kvinnor på förhand skall kunna reserveras för uppgifter under undantagsomständigheter. Utgående från kvinnornas hälsotillstånd, hemort och utbildning skulle de placeras i ändamålsenliga uppgifter vid kristid.

Senare utnämns en arbetsgrupp av försvarsutbildningsdelegationen att utveckla informationen om försvarsutbildningen och säkerhetspolitik. År 1986 står betänkandet klart och delegationen konstaterar att kvinnorna bör bli mer delaktiga i säkerhetspolitiken. Eftersom kvinnorna vid den här tidpunkten uppnått höga poster inom samhället och på så sätt kommit att bli delaktiga i beslutsprocesser gällande försvarspolitik så ansågs det nödvändigt att säkerhetspolitisk

utbildning även omfattar kvinnorna. Delegationen ansåg det även viktigt att på förhand reservera kvinnor till kristidsuppgifter men till tjänster utan vapen. Dessa tjänster skulle vara till exempel bevaknings-, signal- och underhållsuppgifter. Vidare tog delegationen ställning till de minskande ålderskontingenterna och den därmed minskande reserven. (Tuominen i Isaksson 1988, 448)

Under 1980-talet blev det aktuellt att börja diskutera kvinnans starkare ställning inom samhället och hur det skall beaktas inom försvarspolitik.

År 1984 blev det möjligt enligt lagen för kvinnor att söka till internationell tjänst för Förenta Nationernas fredsbevarande styrkor. De första kvinnorna utbildades dock först under 1990-talet till FN-tjänst.

Från och med början av år 1988 blev det möjligt för kvinnor att söka civila tjänster inom försvarsmakten i och med att det inte längre krävdes en utförd militärtjänstgöring för att tillträda de civila poster, såsom kanslichef och militärjurist. (Försvarsministeriets rapport 1992, 54)

År 1989 tillsätter försvarsministeriet en arbetsgrupp som går under namnet "Försvarsmaktens personal 2000" och gruppens mål är att utveckla personalens tjänste- och lönestruktur. Arbetsgruppen insåg att trycket på försvarsmakten att tillåta kvinnor i organisationen var stigande. Att på allvar börja föra fram alternativet med en frivillig försvarsutbildning för kvinnor var en annan slutsats liksom att justera förordningarna så att de kvinnor som var anställda av försvarsmakten även skulle vara bundna att tjänstgöra i organisationen under en krissituation. (Kommittébetänkande 1993: 9, 9-11)

3.1.3 Utvidgningskedet

Den första kvinnliga försvarsministern tillträder posten år 1990. Elisabeth Rehn, som tidigare varit jämställdhetsminister, ser till att det på ministeragendan uppkommer en diskussion om kvinnor och försvarsutbildning.

År 1991 ändrades försvarsmaktens förordning ytterligare så att det nu blev möjligt för kvinnor att söka tjänster såsom militärläkare, -tandläkare och – veterinär samt ekonomiechef och kapellmästare. (Försvarsministeriets rapport 1992, 54-55)

Trots att det enligt lagen blev möjligt för kvinnor att söka FN-tjänst år 1985 var detta i praktiken möjligt först i slutet av år 1991. Försvarsminister Elisabeth Rehn arrangerade en fredsbevararutbildning för 34 kvinnor. Utbildningen som dock saknade vapenutbildning ledde till att de första tio kvinnorna skickades på utlandskommendering som fredsbevarare till

Libanon och Golan i december 1991. De tjänstgjorde i manskaps- och befälsuppgifter men deltog inte i beväpnade vakthållningsuppgifter. De flesta kvinnor tjänstgjorde i kansli- bespisnings- och sjukvårdsuppgifter. Men uppgifter såsom chaufför, beväpnad säkerhetsperson i fordon och som vaktpostkarl i stabs- och underhållsenheter sköttes även av kvinnor. (Försvarsministeriets rapport 1992, 55-56, Kommittébetänkande 1993:9, 24)

Detta ses som det första steget mot en kvinnlig militarisering i Finland. (Tuominen i Isaksson 1988, 444)

Varför kvinnor tilläts söka fredsbevarartjänst var snarast en fråga om resurser. Det hade blivit svårt att rekrytera tillräckligt med män till fredsbevarartjänsterna. Att de fredsbevarande kvinnorna saknade vapenutbildning begränsade deras utförande av uppgifter och antalet kvinnor måste dock hållas relativt lågt inom enheterna så att plutonerna och kompanierna skulle vara kapabla att sköta sina givna uppgifter.

Då kvinnorna inte hade genomfört militärtjänstgöring kunde man inte heller tillämpa samma disciplinära åtgärder på dem som på de tjänstgörande männen. Kriterierna för att bli antagen till de fredsbevarande trupperna var ändå samma för män och kvinnor förutom att man inte krävde en utförd värnplikt av de kvinnliga sökandena. Att kvinnorna saknade militärgrad var något som skapade förvirring bland de övriga ländernas fredsbevarare.

Den första kullen av antagna kvinnor utbildades skilt från männen till sina uppgifter eftersom de saknade den utbildning militärtjänstgöringen för med sig. För att få en bättre gruppanda och för att undvika skiljaktigheter i utbildningen bestämde man sig för att utbilda nästa kull tillsammans med männen.

I slutet av år 1992 hade ungefär 5500 kvinnor sökt till fredsbevararutbildningen. (Kommittébetänkande 1993:9, 22-25)

Då dessa kvinnor gjorde gott ifrån sig kom de även att användas som modellexempel senare då frivillig militärtjänstgöring för kvinnor övervägdes. (Leena Tiirakainen i *Suomen naisien vuosisadat* 2005, 150)

Att kvinnorna fick utföra fredsbevarartjänst var något som satte i gång diskussionen om kvinnans roll inom försvaret och samma år tillsätter försvarsministeriet en arbetsgrupp för att utreda kvinnans ställning inom försvarsmakten. Den tillsatta arbetsgruppens uppgift var att hitta de största problemområden som inverkar på de anställda kvinnornas ställning och arbetsbelåtenhet samt att komma med förbättringsförslag. Arbetsgruppen tog även upp frågan om kvinnans roll i militära uppgifter. Arbetsgruppen gick under namnet "försvarsministeriets kvinnoarbetsgrupp". Innan dess hade ingen större utredning gjorts beträffande de anställda kvinnornas ställning inom försvarsmakten varav arbetsgruppen även fick som uppgift att göra en jämställdhetsplan utgående från resultaten.

Arbetsgruppen tog ställning till kvinnans roll inom försvarsarbete genom att poängtera den framtida försvarsmaktens uppgift och försvarsmiljöns förändring. Man ansåg att försvarsmakten i framtiden skulle utföra följande insatser: att strida, stödja och rädda. I de stridande trupperna skulle det inte behövas lika många soldater medan stödje- och räddningsuppgifterna troddes bli allt mer omfattande. I och med att vapentechnologin går framåt skulle de fysiska kraven inte var lika höga i militära uppgifter. För att klara av de uppgifter som krävs av försvarsmakten i framtiden skulle organisationen måsta utnyttja alla potentiella krafter. Arbetsgruppen skriver i sin rapport att det därför bör övervägas att tillåta kvinnor utföra militärtjänstgöring. (Försvarsministeriets rapport 1992, 8-10)

Arbetsgruppen tog upp jämställdhetsparadoxen i lagen. Enligt grundlagen är varje finsk medborgare skyldig att delta i landets försvar eller att bistå försvaret medan värnpliktslagen (452/50) gäller enbart män. Lagen om brand- och räddningstjänst (559/75) och polislagen (84/60) gäller vid behov alla medborgare. Lagen om försvarstillståndet (1083/91) kräver även insatser oberoende av könet. Till tillfällig tjänstgöring kan varje medborgare i åldern femton till 65 år som är bor på ett område som utsätts för ett anfall eller liknande hotande verksamhet beordras.

I början av 1990-talet finns det inte heller någon lag som skulle förbjuda frivillig militärutbildning för kvinnor. Enligt en opinionsundersökning gjord av Planeringskommissionen för försvarsinformation år 1991 skulle över hälften av de tillfrågade tillåta kvinnorna en frivillig vapentjänst samt en möjlighet att göra militärkarriär på samma villkor som männen. (Sirpa Puhakka i *No SAInt, Nainen ja asepalvelus* 1992, 6-7)

År 1992 antas kvinnor till kurser för militäryrkespersoner men de får ingen stridsutbildning. I januari år 1992 tillsätter försvarsminister Elisabeth Rehn en kommission att kartlägga en frivillig vapentjänst för kvinnor och deras möjlighet till en militärkarriär. Tidigare hade man krävt att kvinnornas andel i den frivilliga försvarsverksamheten skulle öka men ingen hade på myndighetsnivå föreslagit frivillig militärtjänstgöring för kvinnor. Att tillsätta kommissionen var ett tecken på att attityderna hade förändrats. (Puhakka 1992, 6)

3.1.4 Genombrottsfasen

Som ledare för kommissionen med fjorton medlemmar som fattade ställning till frågan om frivillig militärtjänstgöring för kvinnor fungerade socialdemokraten Kaarina Buure-Hägglund som senare kom att bli försvarsmaktens assessor. Kommissionens främsta uppgift var att ta

ställning till om kvinnor borde få möjlighet att fullgöra vapentjänst och om kvinnorna efter det borde ges tillträde till militära yrken.

Förslaget om att släppa in kvinnorna i försvarsmakten på alla poster fick mycket motstånd orsakade mycket diskussion, trots att majoriteten var för en frivillig militärtjänstgöring för kvinnor. Diskussionen handlade till en stor del om de förändrade könsrollerna och de mer självständigare flickorna som ville vara jämställda pojkarna. De flickor som ville ta del av den allmänna värnplikten hade som ett centralt mål att kunna åtnjuta samma fördelar som pojkarna vad beträffar utförd värnplikt på arbetsmarknaden. Som ett centralt tema i diskussionen kom att bli jämställdhetsfrågan och kvinnans rätt att delta i försvarsarbetet. Debatten sågs främst som en jämställdhetsfråga, inte som en krigsfråga. (Tiirakari 2005, 150) Enligt några i kommissionen var det snedvriden jämställdhet att tillåta kvinnorna militärtjänstgöring eftersom det inte var frivilligt för männen. I den allmänna debatten motsatte sig även flera kvinnoorganisationer lagförslaget. Motiveringen var en felaktig jämställdhet och en ovilja att ”militarisera” kvinnorna. (Puhakka 1992, 11, Buure-Hägglund 2001, 19) Det som lämnades utanför debatten var hur man skulle förhålla sig till reservens eller officerskårens småbarnsmödrar under en eventuell kristid. (Tiirakari 2005, 150)

De som motsatte sig lagförslaget ansåg att kvinnor inte kan utbildas till att döda. Kvinnorna kunde inte fungera som soldater på grund av graviditeten och barnomsorgen. ”Endel av kommissionens medlemmar ansåg att vapentjänst för kvinnor inte var etiskt godtagbart, det skulle innebära en militarisering av hela samhället”, skriver Kaarina-Buure Hägglund om arbetet i kommissionen i boken *Nainen Kenraalikunnassa*.²⁵ En minoritet av kommissionsmedlemmarna var även rädda för att det skulle bildas en elitgrupp av de kvinnor som utfört vapentjänst som skulle minska jämställdheten kvinnor emellan. (2001, 18)

Att godkänna kvinnor som soldater ansågs av motståndare som en militarisering av kvinnor, som inte ansågs vara eftersträvänsvärt av kvinnosläktet. Männen hade uppfunnit krigsföringen och det militära väsendet sågs som ett enbart maskulint maktmedel som kvinnorna inte skulle blanda sig i. Motståndarna ansåg även att kvinnans fysik var för svag och att kvinnorna inte var tillräckligt mentalt stabila. (Tiirakari 2005, 150)

I den allmänna debatten hävdade motståndarna att förslaget med frivillig militärtjänstgöring för kvinnor var ett sätt för försvarsmakten att täcka det hål de minskande manliga årskullarna orsakade. (Buure-Hägglund 2001, 20) Andelen avbrutna tjänstgöringar bland beväringarna hade fördubblats under de gångna femton åren. Att få en extra reserv med kvinnliga soldater

²⁵ Övers. *Kvinna i generalgardet*

skulle frigöra män till viktigare militära uppgifter i försvarsmakten. Kvinnorna skulle kunna utgöra en ny inofficiell B-tjänstgöringsklass. (Puhakka 1992, 32)

De som motsatte sig en vapentjänst för kvinnor motsatte sig oftast också försvarsmakten.

Kommissionens motståndare ansåg att kvinnorna släpps in i försvarsmakten enbart för att förgylla försvarets image. Kaarina Buure-Hägglund skriver om sitt arbete i kommissionen i sin självbiografi att de flesta officerare var för en militärtjänstgöring för kvinnor. ”Men till stridsuppgifter ville man inte utbilda kvinnor. Detta tog försvarsmaktens kommandör Jan Klenberg även upp i ett offentligt tal.” (2001, 18-26)

Kari Sainio skriver i sitt diplomarbete från generalstabsofficerskursen om kvinnornas utvidgade delaktighet i försvarsarbetet att det från försvarsmaktens sida är motiverat för att få en mer kvalitativ rekryteringsbas. ”Till stridsuppgifter kan man placera de personer som uppfyller kraven bäst, oberoende av könet”. (1993, 74)

De som understödde förslaget om frivillig vapentjänst för kvinnor ansåg att det militära försvaret är en del av landets säkerhetspolitiska system och eftersom försvaret är en allmän medborgarskyldighet är det godtagbart att låta kvinnorna ta del av försvaret. Det skulle lämnas till kvinnan själv att avgöra om det var etiskt rätt att utföra värnplikten eller inte.

De positivt inställda till lagförslaget syftade till det moderna samhället där kvinnorna tog del i arbetslivet och samhällets övriga verksamhet i samma mån som männen och ansåg att samhället skulle ha nytta av kvinnor i militären. Kvinnorna skulle dessutom höja motivationen i trupperna. Det ansågs inte heller rätt att en medborgargrupp skulle hållas utanför försvarsmaktens verksamhet. ”Nuförtiden är det omöjligt att motivera en begränsning juridiskt enbart utgående från könet”, skriver Buure-Hägglund. (2001, 19-26)

Sirpa Puhakka tar upp sju synvinklar på kvinnors vapentjänst i sin rapport *No SAINT, Nainen ja asepalvelus*²⁶ (1992) som kan anses avspegla den försiggångna debatten tämligen väl i sin helhet.

För militärtjänstgöring för kvinnor:

- 1) Jämställdheten, och speciellt jämställdhetslagen, som ett argument för kvinnors vapentjänst.
- 2) En möjlighet för försvarsmakten att få en större reserv av kvinnor
- 3) Kvinnors möjlighet att redan utföra FN-tjänst

Mot militärtjänstgöring för kvinnor:

- 4) Kvinnors attityder gentemot vapentjänst och försvarsanda som avviker från männens.

²⁶ Övers. *No SAINT, Kvinnan och vapentjänst*

- 5) Den hierarkiska militära organisationen som eventuellt kommer att fälla jämställdheten i praktiken om kvinnor tillåts utföra vapentjänst
- 6) Kvinnors nivå av säkerhetspolitisk kunskap, som hade konstaterats lägre än männen
- 7) Fredsfördraget i Paris som förbjuder den finska staten att ge militärutbildning åt övriga än i bestämmelsen överenskommet ”man”tal.

3.1.5 Frågan blir ett lagförslag

I April 1993 står kommissionens betänkande klart. Kommissionen har innan detta hållit aderton möten, hört flertalet experter och gjort utredningar. Till utredningen hörde dessutom en bekantgörning med försvarsmaktens bevärnings-, institutofficers- och officersutbildning. Kaarina Buure-Hägglund diskuterade med utländska kvinnosoldater och bekantgjorde sig med kvinnosoldaternas utbildning i Sverige samt med de värvade kvinnornas utbildning i den finska försvarsmakten. Hon deltog även i de värnpliktigas uppbådstillfällen och vid försvarsorganisationernas frivilliga försvarsutbildningstillfällen. (Kommittébetänkande 1993:9, I-V)

I kommittébetänkandet står att läsa att kommissionen inte ser det skälaktigt att kvinnorna på grund av sitt kön utestängs från försvarsmaktens uppgifter.

Med beaktande av den utveckling som skett när det gäller kvinnornas ställning ser kommissionen inga skäl till att kvinnorna enbart på grund av sitt kön alltså skulle förbli utestängda från uppgifter inom det militära försvaret. Alla uppgifter borde vara tillgängliga för alla medborgare enligt vars och ens individuella förmågor och egenskaper. Det är viktigt att försvarsmakten inte i dessa avseende avviker från det övriga samhället, och att försvaret på så sätt ges erkännande som en för alla gemensam angelägenhet. Kommissionen anser att den förändring i kvinnors ställning som ägt rum inom samhällets övriga sektorer bör leda till en motsvarande utveckling också inom försvarsmakten.

Med dessa motiveringar föreslår kommissionen att det görs möjligt för kvinnor att ansöka om frivillig vapentjänst ”i syfte att delta i försvaret, med placering i försvarsmaktens reserv eller i ett militärt yrke”. (1993:9, 111-113)

Fem av kommissionens medlemmar undertecknade ett skiljaktigt förmenande. De ansåg inte att kvinnorna skulle tillåtas militärutbildning eftersom säkerhetspolitiken, självständighetsbegreppet och försvarsuppfattningen stod inför en förändring. Dessa fem medlemmar som alla var kvinnor ansåg även att försvarsmakten inte behöver kvinnosoldater

och att någon ny byråkrati inte behövs för kvinnornas skull. De ville istället fokusera på de "väsentliga" politiska frågorna som berörde kvinnorna, såsom välfärdsstatens bieffekter. (Kommittébetänkande 1993:9, Skiljaktigt förmenande)

Samma år skriver Kari Sainio i sitt diplomarbete på generalstabsofficerskursen vid Försvarshögskolan om kvinnor och landsförsvaret och att frivillig militärtjänstgöring för kvinnor är enbart ett samhälleligt behov som står i motsättning till försvarsmaktens behov. Sainio anser att man i debatten glömt bort stridsfältets krav. (1993, 85)

Kommissionens betänkande cirkulerade inom alla partier och flertalet organisationer varefter de gav sina utlåtanden. Vänsterförbundet, De gröna och Kristdemokraterna gav ett negativt utlåtande till förslaget, likaså de flesta kvinno- och fredsorganisationer. (Buure-Hägglund 2001, 11)

Debatten som fortgick i tre år avslutades med att ärendet avgjordes i riksdagen i början av 1995 med rösterna 103 för och 66 emot en frivillig militärtjänstgöring för kvinnor. (Tiirakari 2005, 151-152)

Enligt första paragrafen i regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om kvinnors frivilliga vapentjänst (HE 131/1994) skulle till tjänstgöring godkännas kvinnor med finskt medborgarskap, en ålder mellan aderton och 29 år, en god fysisk och psykisk hälsa samt lämplighet för att utföra värnplikten. Då lagen trädde i kraft godkändes en sjuttonårig värnpliktig av bägge könet, något som slopades år 2000.

En kvinna som uppfyller kraven och som vill utföra frivillig vapentjänst skall skicka en ansökan till staben för det militärlän var hennes hemort finns. Detta förfarande utgör andra paragrafen i propositionen. Detta innebär att kvinnorna inte deltar i uppåden för männen utan att det för dem anordnas skilda uppådstillfällen.

Kommissionen för kvinnorna och det militära försvaret föreslår i sitt betänkande att kvinnornas utbildning skall genomföras på alla nivåer av det dåvarande utbildningssystemet, integrerat och med så få specialarrangemang som möjligt. Enligt betänkandet skall det inte göras åtskillnad mellan män och kvinnor men de krav de krigstida uppgifterna ställer skall tas i beaktande. Man påpekar att varje uppgift skall besättas med en person som oberoende av kön uppfyller förutsättningarna för att klara av uppgiften. På så sätt skulle all utbildning och alla uppgifter vara tillgängliga för kvinnor. (Kommittébetänkande 1993:9, 111-113)

Regeringens proposition föreslår samma slags arrangemang för män och kvinnor. Eftersom man förutspår att kvinnornas andel kommer att bli låg bland beväringarna så föreslås enligt propositionens tredje paragraf att utbildningen ordnas integrerat tillsammans med männen så att de fasta kostnaderna för förändringen skulle bli så låga som möjligt. De tjänstgörande

kvinnorna skall istället för att spridas ut på olika grundenheter försöka samlas flera på en enhet.

Enligt propositionen skulle alla uppgifter vara möjliga för kvinnor och de skulle få samma utbildning som männen. Inga skilda kvinnotrupper skulle alltså bildas.

Eftersom kvinnornas vapentjänst skulle grunda sig på frivillighet föreslår kommissionen i sitt betänkande att kvinnan skall ha rätt till att avbryta sin tjänstgöring. Samtidigt skulle försvarsmakten kunna återta ett förordnande till militärtjänstgöring om kvinnan uppvisar sig olämplig till vapentjänsten. Enligt regeringspropositionens fjärde paragraf skulle kvinnan kunna avbryta sin tjänstgöring inom 45 dagar från och med inryckningsdatumet. Såsom kommissionen föreslagit skulle försvarsmakten kunna avbryta en tjänstgöring om förutsättningar inte finns att utföra beväringstjänsten.

Efter 45 dygn jämställs kvinnan fullständigt med den värnpliktiga. Detta föreslås i propositionens femte paragraf. Kommissionen föreslår i sitt betänkande att kvinnorna skall i samband med hemförlovingen överföras till reserven till de uppgifter de utbildats till. De skall liksom männen vara skyldiga att delta i repetitionsövningar i sina egna uppgifter.

Detta innebär att det bör klargöras under vilka juridiska omständigheter kvinna inleder sin tjänstgöring och vilka hennes skyldigheter och rättigheter är enligt lagen då 45 dagar gått sedan inryckningen. Detta utgör propositionens sjätte paragraf. Enligt 7 § skall en kvinna kunna avbryta sin tjänstgöring vid en graviditet.

President Martti Ahtisaari och försvarsminister Elisabeth Rehn skriver under lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor som trädde i kraft första april år 1995.

3.1.6 Kvinnorna träder i tjänst

*”Kuulin Karoliinan lähteneen
jätti tänne vaikeroimaan kotipiikseen
syytän sua Elisabeth Rehn
mun naiseni on kapiainen”
- Popeda: Kersantti Karoliina*

De första tjänstgöringsplatserna för kvinnorna blev Luftförsvarets tekniska skola och Idrottsskolan. Tjugofem sökande av 793 inledde sin militärtjänstgöring vid dessa truppförband år 1995. Samma år hade lagen om kvinnornas frivilliga vapentjänst godkänts

vilket orsakade brådska med att arrangera skild inkvartering, duschtrymmen och utrustning i kvinnostorlekar. Dessutom måste direktiven anpassas för kvinnorna. Det allmänna tjänstereglementet ändrades så att kvinnorna tilläts långt hår och tilltalen ändrades till herr och fru. De fysiska testerna anpassades skilt för kvinnorna. Man kompenserade de utgifter kvinnorna hade i och med införskaffandet av hygienartiklar och underkläder med ett tillskott i dagpenningen med två mark.

Första året inkvarterades de kvinnliga beväringarna till och med i skilda byggnader som männen. Man tog även ståndpunkt till förhållanden mellan manliga och kvinnliga beväringar. Försvarsmaktens personalchef gjorde en linjedragning om att ömhetsbetygelser inte skulle godkännas i tjänst och på garnisonsområdena. Försvarsministeriet kom även med ett föreläggande om att gravida kvinnor inte skulle antas till militärtjänstgöring. (Buure-Hägglund 2001, 35-37)

Nästa år antogs även kvinnor till Jägarbrigaden, Norra-Finlands Signalbataljon, Luftförsvarets Signalskola, Artilleribrigaden, Savolax Brigad, Försvarsmaktens beväringmusikkår, Fallskärmsjägarskolan, Helsingfors luftvärnsregemente, Nylands brigad och Finska vikens flotta. Sökande till den frivilliga militärtjänstgöringen för kvinnor var det här året 679 flickor. År 1997 var det möjligt för kvinnorna att tjänstgöra vid alla truppförband och 705 flickor ansökte om att utföra frivillig militärtjänstgöring. År 2003 var antalet sökande 471. De första årens höga ansökningsantal berodde på att flera årskullar av flickor hade väntat på en möjlighet att utföra värnplikten och därmed var även medelåldern högre bland kvinnorna som utförde allmän militärtjänstgöring i slutet av 1990-talet. Under 2000-talet jämnade antalet sökande ut sig till cirka 500 per år. (Tiirakari 2005, 152)

Mellan år 1995 och 2009 har över 3000 kvinnor utfört frivillig militärtjänstgöring. Av dessa har cirka sju procent fått reservofficersutbildning och ungefär hälften underofficersutbildning. Som jämförelse kan nämnas att ungefär sex till sju procent av männen får reservofficersutbildning och var fjärde underofficersutbildning. Sedan 1995 har två kvinnliga officersselever utnämnts till kursprimus vid Reservofficersskolan. (Tiirakari 2005, 151-152)

Av de kvinnor som inledde sin militärtjänstgöring 1995 fortsatte inte en enda till Kadettskolan och officersutbildningen. Den första kvinnliga officeren, Titta Lindqvist, blev utexaminerad år 2000 från Försvarshögskolan. Hon har i dag lämnat försvarsmakten. År 2001 utexaminerades två kvinnliga premiärlöjtnanter från markstridslinjen och en från sjöstridslinjen. År 2002 och 2003 utexaminerades bägge åren fyra kvinnliga officerare. De första kvinnliga institutofficerarna utexaminerades år 1999 från Försvarsinstitutet i Villmanstrand. De kvinnliga kadetternas antal vid Försvarshögskolan har stigit med åren och den högsta graden hos försvarsmaktens kvinnliga officerare är i dag kapten. (Tiirakari 2005, 152-154)

I dag är antalet anställda kvinnor dryga 3700 vilket utgör cirka en fjärdedel av all personal i försvarsmakten. (Försvarsmakten 2009)

Inom försvarsmakten idag arbetar ett tiotal kvinnor som avtalssoldater, cirka 260 militäryrkespersoner är kvinnor och civilt anställda ungefär 4000. Största delen av de kvinnliga militäryrkespersonerna har inte utfört militärtjänstgöring och arbetar till stor del som informatörer eller som lägesövervakare. Tjänster av detta slag har bemannats av kvinnor ända sedan självständigheten. (Tiirakari 2005, 154)

I huvudstaben och i militärlänens staber arbetar flertalet kvinnor som saks experter eller avdelningschefer. Antalet kvinnor med akademisk sakkunnighet har ökat kraftigt i bemannandet av poster inom försvarsmakten. Numera anställs allt fler kvinnor som utfört militärtjänstgöring inom förvaltnings-, planerings- och sakkunnighetsuppgifter.

Kaarina-Buure Hägglund var den första kvinnan på posten som försvarsmaktens ledande jurist och jämställdes därmed med generalgardet.

Inom försvarsmakten arbetar numera kvinnor på poster som ingenjör- och specialofficerare. Inom luftstridskrafterna finns det kvinnliga stridspiloter, något som är en raritet i övriga världen. (Tiirakari 2005,154)

Händelseförloppet

1906	De finländska kvinnorna får allmän rösträtt	Rösträtt i kommunalvalet får kvinnorna först år 1917
1918	De första två kvinnorna får anställning inom försvarsmakten som arkivskötare	
1918	Kvinnor deltar i beväpnade strider under inbördeskriget på de rödas sida	Mannerheim motsätter sig kvinnor på stridsfältet men accepterar dem i stödjeuppgifter
1921	Lotta Svärd-rörelsen grundas för att assistera skyddskåren	
1939-1940	Lotta-Svärd rörelsen är den största frivilligorganisationen under vinterkriget med 105 000 deltagande lottor.	
1940-1944	Under fortsättningskriget stiger andelen lottor till 232 000	From 1941 är Lotta-Svärd rörelsen en del av försvarsmakten
1944	Lotta Svärd rörelsen avskaffas enligt fredsfördraget	
1962	De första värvade kvinnor får anställning som militäryrkespersoner	
1963	De första kvinnorna får delta i den riksomfattande försvarskursen	
1966	Manners kommitté utreder ett lagförslag om att utbilda kvinnor till försvarsuppgifter under undantagsförhållanden	
1969	Försvarsministeriet utreder vidare till	

	hurdana kristidsuppgifter kvinnor behövs	
1977	Enligt ett kommittébetänkande konstateras det viktigt att reservera kvinnor på förhand till kristidsuppgifter	
1984	I lagen tillåts kvinnorna tjänstgöra som fredsbevare	Detta blir möjligt i praktiken först på 1990-talet.
1986	Ett betänkande av försvarsutbildningsdelegationen vill se bättre säkerhetspolitisk kunnighet bland kvinnorna.	
1988	De civila tjänstemannaposterna inom försvarsmakten öppnas för kvinnorna.	Det krävs inte längre utförd värnplikt för vara t.ex. kanslichef eller militärjurist.
1989	Försvarsministeriet utreder försvarsmaktens tjänstestrukturer och inser att trycket på att släppa in kvinnorna i organisationen är stigande	
1990	Elisabeth Rehn tillträder som första kvinnliga försvarsminister.	
1991	Det blir möjligt för kvinnor att söka militärläkartjänster samt ekonomiechef- och kapellmästartjänster. Elisabeth Rehn ordnar en fredsbevararutbildning för kvinnor och de första 10 kvinnorna inleder sin FN-tjänst. Planeringskommissionen för försvarsinformation gör en opinionsmätning där över hälften av de tillfrågade understöder frivillig vapentjänst för kvinnor. Försvarsministeriets arbetsgrupp utreder kvinnans ställning inom försvarsmakten och vill överväga frivillig militärtjänstgöring för kvinnor.	3514 kvinnor söker till fredsbevararutbildningen varav 34 utbildas.
1992	Kvinnor antas till kurser för militäryrkespersoner men deltar inte i stridsutbildningen. Elisabeth Rehn tillsätter en kommission som skall fatta ställning till frågan om frivillig militärtjänstgöring för kvinnor bör tillåtas.	En stor samhällelig debatt uppstår. Majoriteten är för en frivillig vapentjänst men t.ex. flertalet kvinnoorganisationer motsätter sig förslaget. Man hänvisar bl.a. till en snedvriden jämställdhetssträvan.
1993	Kommissionen föreslår att det görs möjligt för kvinnor att ansöka om frivillig vapentjänst och att söka sig till officersyrket.	5 av kommissionens 14 deltagare undertecknar ett skiljaktigt förmenande där man bl.a. anser att försvarsmakten inte behöver kvinnosoldater.
1994	Regeringen ger en proposition till riksdagen	

	med förslag till lag om kvinnors frivilliga vapentjänst	
1995	Ärendet behandlas i riksdagen. 103 röstar för och 66 emot frivillig vapentjänst för kvinnor. Lagen om kvinnors frivilliga militärtjänst träder i kraft 1 April. Tjugofem kvinnor inleder sin militärtjänstgöring vid Idrottsskolan och Luftförsvarets tekniska skola år 1995.	793 kvinnor ansökte om att få utföra vapentjänst, varav 25 antogs.
1996	Truppförbanden där kvinnor utbildas blir fler och 147 kvinnor utför militärtjänstgöring och placeras i reserven.	679 kvinnor ansöker.
1997	Kvinnor får nu tjänstgöra vid alla truppförband. 341 kvinnor tjänstgör. De första kvinnliga stridspiloterna utbildas vid Luftstridsskolan i Kauhava. De första tre kvinnor som utfört militärtjänstgöring tjänstgör som fredsbevarare.	705 kvinnor ansöker.
1998	Rekordmånga kvinnor tjänstgör det här året, 404 kvinnor hemförlovas.	Antalet sökande till den frivilliga militärtjänstgöringen sjunker till ca 500 per år.
1999	De första kvinnliga institutofficerarna utexamineras från försvarsinstitutet i Villmanstrand.	
2000	Den första kvinnliga officeren utexamineras från kadettskolan.	
2009	Över 3000 kvinnor har utfört frivillig militärtjänstgöring.	

3.2 Tio års erfarenhet av kvinnliga soldater – hur tjänstgöringen upplevts

”On tärkeätä tiedostaa miksi tulee armeijaan. Ei kannata tulla vääristä syistä – esimerkiksi miestä ei kannata tulla hakemaan – silloin on helpompaa jaksaa.”

- En kvinnlig beväring vid Björneborgs brigad tipsar på brigadens Internetsidor.

Enligt Kaarina Buure-Häggglund, försvarsmaktens assessor år 1995, skedde inkörningsperioden snabbt och problemfritt. (2001, 143)

Det snabba beslutet att tillåta kvinnorna tillträde till försvarsmakten orsakade extra arrangemang på garnisonerna liksom ändringar i reglementen och direktiv. Till en början inkvarterades kvinnorna till och med i skilda byggnader som de andra beväringarna.

Kaarina Buure-Hägglund skriver om de första kvinnornas missnöje över särbehandlingen. ”Då jag besökte garnisonerna o talade med kvinnorna var de nästan alla av åsikten att de ville bli behandlade såsom männen så att de klart skulle höra till gruppen”. (2001, 35)

Att det nu stod skrivet i det allmänna tjänstereglementet att kvinnornas hår skulle klippas och kammars så att det inte påverkar tjänstgöringssäkerheten orsakade uppståndelse. Kvinnorna fick alltså ha långt hår men inte männen. Detta motiverades med att kvinnornas militärtjänstgöring var frivillig och att meningen inte var att göra dessa kvinnor till män. Flertalet klagomål riktades till riksdagens justitieombudsman och jämställdhetsombudsman. Justitieombudsman Lauri Lehtimaja ansåg att det inte fanns skäl att ändra på reglementet. Kvinnorna kom som beväringar att utsättas för en större frihetskränkning än männen vad beträffar könsidentiteten och utseendet. Att få ha långt hår skulle kompensera detta. (Buure-Hägglund 2001, 36-37)

Då båda kvinnorna och männen löd under värnpliktslagen kom man undan med få specialarrangemang. Buure-Hägglund hade väntat sig större problem än vad situationen egentligen förde med sig. ”Vi klarade oss med små hinder som var lätta att klarera. Beväringarna förhöll sig obesvärade till sina nya tjänstgöringskamrater”. (2001, 38)

Buure-Hägglund skriver om hur kvinnorna höjde motivationen bland beväringarna genom en positiv inställning till tjänstgöringen. Hygienskötseln och språkbruket lär även ha blivit bättre. ”Truppförbanden snarast väntade att de skulle få kvinnor i leden och feedbacken från stampersonalen var mycket positiv. Det berättades hur kvinnorna till det sista försökte utföra sina uppgifter och hur de ville undvika tjänstgöringsbefrielse”. Problemen orsakades enligt Buure-Hägglund främst av brister i kvinnornas fysiska prestanda. Antalet avbrutna tjänstgöringar steg till samma nivå som männens. Då kvinnorna tvingades avbryta på grund av fysiska orsaker avbröt männen främst på grund av psykiska. (2001, 38-39)

3.2.1 Kvinnornas anpassning till försvarsmakten

”Mitäs tulit tänne jos et jaksa?”

- Citat ur Johanna Sumuvuoris pro gradu-avhandling

Hur kvinnorna anpassade sig till militärorganisationen har Tiina Laisi, löjtnant i reserven, forskat år 1998 på basis av egna erfarenheter och iakttagelser samt utgående från intervjuer med tjänstgörande kvinnor och män. Hon delar in anpassningsprocessen i en fysisk, psykisk

och social förlikning och använder sig av en kvalitativ forskningsmetod. Materialet är hämtat från Helsingfors Luftvärnsregemente, Nylands Brigad och Reservofficersskolan.

Enligt Laisi har kvinnorna anpassat sig bra till försvarsmakten. På det fysiska planet anser Laisi att kvinnorna klarat sig medelmåttigt. ”De har inte ansett sig tillhöra toppen men har inte heller varit de allra sämsta”. De fysiska testernas resultat visar det samma. För de intervjuade kvinnorna var de snabba prestationerna med mycket packning de tyngsta, liksom löpning och lyftande av tunga föremål. De tillfrågade männen värderade kvinnornas fysiska insatser som sämre än vad kvinnorna själva gjorde.

Trots att den fysiska anpassningen ansågs viktig sade både män och kvinnor att man även klarade av tjänstgöringen med en sämre kondition. (1998, 157-158)

Finlands första kvinnliga officer Titta Lindqvist säger enligt en intervju i *Suomen naisen vuosisadat*²⁷ (2005, 151) att uppgifterna inom Försvarsmakten inte alltid kräver rå styrka och stark fysisk uthållighet utan i och med teknikens framsteg är de även lämpade för kvinnor

Den psykiska anpassningen lyckades bättre än den fysiska, enligt Laisis forskning. De intervjuade kvinnorna kände att de hade överträffat sig själva då de klarat av tjänstgöringen. Deras självförtroende hade blivit bättre och de kände sig modigare och socialt mera utåtriktade än innan tjänstgöringen. Detta hade även de tillfrågade männen lagt märke till. Eftersom Laisis forskning omfattar de första kontingenternas kvinnor utsattes de för en ständig press. De kände att de iaktogs i allt de gjorde från grundutbildningsperioden till att de gav order. Laisi finner detta som en orsak till varför dessa kvinnor upplevt ett uppsving i självkänslan och självsäkerheten.

Det som mest hindrade den psykiska anpassningen var beväringarnas och stampersonalens negativa attityder. Men att bli uppmärksammas som kvinna ansågs även vara tungt. Kvinnorna i Laisis forskning skulle precis som Kaarina Buure-Hägglund nämner ovan velat vara ett med den övriga gruppen. Titta Lindqvist är inne på samma ämne (enligt intervju i *Suomen naisen vuosisadat* 2005, 151) att det inte alltid var lätt att vara under ständig uppsikt. Som den första kvinnliga officeren kände sig Lindqvist som ett typexemplar som man på basen av drog slutsatser om hur kvinnliga officerare är. Hon säger sig över huvudtaget inte gilla indelningen i manliga och kvinnliga officerare.

Likadana resultat uppvisas i Elena Ojalas examensarbete *Sosiaalisen oppimisympäristön tasa-arvoisuus Maanpuolustuskorkeakoulussa*²⁸ från år 2004 där kvinnliga kadetter intervjuades. Det uppgavs att det ibland var tungt att vara kvinnlig kadett på grund av de manliga kadetternas negativa attityder. Att bli framtagen speciellt som kvinna ansågs även som

²⁷ Övers. *Finländska kvinnornas århundraden*

²⁸ Övers. *Den sociala studiemiljöns jämställdhet vid Försvarshögskolan*

besvärande då kvinnorna hade velat vara ett med gruppen. De ansåg inte att de avnjöt några fördelar på grund av sitt kön och ville inte framhäva sina kvinnliga sidor eftersom det skulle ha kunnat påverka deras trovärdighet. (2004, 74)

Kvinnorna i Laisis studie medgav inte att avnjutit direkta fördelar med att vara kvinnor men de var väl medvetna om situationer där kvinnligheten kunde utnyttjas. Dessa var tillfällen då de bad om hjälp eller då de betjänades i rustförrådet, matsalen och soldathemmet. De ansåg att de försågs med bättre och utrustning och fick ett vänligare bemötande.

Kvinnorna hade inte upplevt några rollmotsättningar. Att gå från en civil roll till soldat hade skett problemfritt. Något som ansetts underlätta denna rollväxling var en hög motivation, att bo på kasernområdet och ett självständigt liv innan tjänstgöringen. Kvinnorna ville inte uppehålla någon kvinnlig roll under tjänstgöringen utan ville smälta in i truppen. De ansåg att detta gav dem mera trovärdighet, speciellt i befälspositioner.

Några av kvinnorna i Laisis forskning berättar att de utsatts för stress av att ständigt behöva bevisa sin duglighet för sig själva och andra. Denna stress hade i de flesta fall givit med sig då kvinnorna insett att de inte kan vara fullkomliga på alla fronter. (1998, 158-159)

Vad beträffar den sociala anpassningen lyckades den även bra enligt Laisi. Kvinnorna hade inte utsatts för pinnalism eller någon initiation. De kände att de var fullbordiga medlemmar av gruppen då de kände en samhörighet med sin trupp.

En utförd militärtjänstgöring hade sänkt motivationen hos kvinnor liksom hos de tillfrågade männen. Enligt Laisis tolkning hade kvinnornas motivation rasat mer än männens. Att inte ständigt lära sig nya saker inverkar på kvinnornas tjänstgöringsmotivation.

Kvinnorna upplevde att beväringarna och stampersonalen hade förhållit sig positivt till dem. Speciellt beväringarnas inställning hade upplevts positivare än vad kvinnorna hade förväntat sig innan tjänstgöringen. En minoritet hade dock haft negativa attityder gentemot kvinnorna. Dessa var främst beväringar som tjänstgjorde på enheter eller truppförband där det inte fanns kvinnliga beväringar eller stampersonal som lät sin attityd läsas mellan raderna.

Då Buure-Hägglund under sin tid som assessor talat med tjänstgörande kvinnor fann hon att de flesta i något skede stött på negativa attityder. Dessa framkom nästan alltid hos beväringarna och mera sällan hos stampersonalen. (2001, 40)

Beväringarna förhöll sig positivast till de kvinnor som klarade sig någorlunda bra som soldater. Även livskraftiga och socialt utåtriktade kvinnor men en gnutta grovhet uppskattades. Till ”gnällande fröknar” förhöll sig beväringarna negativare.

Laisi skriver om förhållanden på garnisonerna. Förhållanden med andra beväringar liksom med stampersonal lär ha förekommit men sköttes på fritiden. De intervjuade kvinnorna ansåg att dessa inte invercade på tjänstgöringen liksom de tillfrågade männen.

Trots att tjänstgöringsmiljön var spetsad med sexuella uttalanden, pornografi och en överlag sexuell jargong kände sig de intervjuade kvinnorna inte sexuellt trakasserade. (1998, 160-162)

Tiina Laisi drar slutsatsen att kvinnor som är maskulint kvinnliga och har en god fysisk kondition anpassar sig bra till militärorganisationen. Sinnet för humor spelar en stor roll.

Organisationen har även en stor inverkan på kvinnornas anpassning. Ju mer integrerad kvinnornas utbildning är med männens desto lättare har kvinnorna att anpassa sig.

Att vara den enda kvinnan, alltså i en undantagsposition, upplevdes som problematiskt. Och fastän det fanns flera kvinnor inkvarterade i samma utrymme så uteblev stödet ofta. Såsom i teorin om undantagsgenuset färgades de få kvinnornas relationer ofta av konkurrens och avundsjuka.

Hur kvinnornas militärtjänstgöring har förändrat försvarsmakten som organisation kan Laisi inte svara på. (1998, 162-164)

Laisis forskning får stöd i Jukka Määttäs forskning från år 1999 om frivilliga kvinnor och beväringars erfarenheter från militärtjänstgöringen. I Määttäs forskningsresultat framgår att kvinnorna hade en högre tjänstgöringsmotivation än männen och att växlingar i motivationen framgick mera hos kvinnorna samt män som fått ledarskapsutbildning. Detta kan bero på att knappa hälften av kvinnorna (44 %) var missnöjda över att de inte fått den fortsättningsutbildning som de velat. I detta fall handlade det nästan uteslutande om ledarskapsutbildning. Jämförelsevis 28 procent av männen var missnöjda över utebliven fortsättningsutbildning. Men kvinnorna uppskattade mer den utbildning de fått. Määttä anser att kvinnornas höga motivation främst beror på de utmaningar tjänstgöringen fört med sig liksom avsikten att utbilda sig inom skyddsbranschen.

(1999, 48-49, 57, 69, 98-99)

Laisis och Määttäs forskningsresultat får stöd i teorin om undantagsgenuset där kvinnorna i undantagsposition ofta nöjda med sina uppgifter eftersom de finner sitt ovanliga arbete högst utmanande.

Enligt Määttäs forskning ansåg fjorton procent av de tillfrågade kvinnorna att männen behandlas bättre i tjänsten. Av de manliga beväringarna ansåg över hälften att kvinnorna behandlades bättre. Enligt dessa framkom den bristande jämlikheten främst i form av orättvisa val till uppgifter. Kvinnorna ansåg att ojämlikheten betonades i språkbruk och föraktande

miner. Beväringarnas inställning till kvinnorna kom dock inte att bli det största problemet för kvinnorna utan tjänstgöringens hårda fysiska krav. (1999, 72-75)

3.2.2 Kvinnornas uppfattning om tjänstgöringen

Johanna Sumuvuori har i sin pro gradu-avhandling *Siskot harmaissa: Asepalveluksen suorittaneiden naisten kokemuksia ja käsityksiä tasa-arvosta*²⁹ (2005) tangerat samma ämnen som Laisi och Määttä. Sumuvuori forskar i hur kvinnor som utfört frivillig vapentjänst förstår och upplever jämställdheten överlag och inom beväringens utbildningen. Hon har utfört temaintervjuer med fjorton kvinnor som tjänstgjort år 2002. I Sumuvuoris analys framgår även att kvinnornas särbehandling eller uppmärksammande störde männen. Som i teorin om undantagskönet kände de intervjuade kvinnorna att de fick representerade sitt genus genom att åskådliggöra hur kvinnorna klarar sig i militären. De hade önskat att de skulle ha beaktas som individer och inte som ett kön. Motsägelsefullt visar Sumuvuoris analysmaterial på att kvinnorna dock hade önskat särbehandling i form av ett iakttagande av kvinnornas svagare kroppsbyggnad. Ingen av Sumuvuoris tillfrågade kvinnor hade upplevt sexuella trakasserier. (2005, 63-65)

Flertalet kvinnor i Sumuvuoris avhandling säger att de ser tjänstgöringen som en merit i arbetslivet och speciellt i mansdominerade branscher. De upplevde sin avklarade tjänstgöring som ett bevis på att de klarar av tuffare situationer och kan hantera stress. Tjänstgöringen förde med sig en bättre självkänsla och en medvetenhet om de egna gränserna. (2005, 69) Vad beträffar jämställdhet trodde majoriteten av de fjorton intervjuade kvinnorna att försvarsmakten inte kommer att bli mera jämställd fastän antalet kvinnor ökar i organisationen. Orsaken till detta sade många berodde på de långsamma förändringar som sker inom en organisation såsom försvarsmakten. Flertalet ansåg även att de långsamma förändringarna i männens attityder hindrar jämställdhetens förbättring. Jämställdheten upplevdes som individualistisk i försvarsmakten, alltså som någonting som var och en kunde påverka. Kvinnorna i undantagsposition såg jämställdheten som en möjlighet som var upp till individens förmågor som man själv kunde påverka. Männens attityder kopplades starkt till hur jämställdheten uppfylls konkret. Kvinnorna såg inte militärorganisationen som det väsentliga i frågan om jämställdhetens utveckling utan attityderna och individens handlingar som vägen till jämställdhet. (2005, 70-72)

De intervjuade kvinnorna såg det nuvarande systemet med allmän värnplikt för männen och frivillig militärtjänstgöring för kvinnorna som ojämnt. Flertalet ansåg att detta

²⁹ Övers. *Systrar i grått: Kvinnors uppfattningar och erfarenheter om jämställdhet efter utförd militärtjänstgöring*

komparerades av de brister i kvinnornas jämställdhet överlag såsom lägre löner och ett större ansvar för familjen. De ville under inga omständigheter avstå från kvinnornas möjlighet till vapentjänst eftersom det ansågs som en medborgarrättighet. (2005, 73-75)

Sumuvuori drar slutsatsen att kvinnorna kan inte sägas ha förändrat den militära organisationen. Försvarsmakten ses ännu som ytterst maskulin med en stark hierarki där den manliga soldaten är en norm. Kvinnorna i uniform kan närmast sägas ha förändrat genusavtalet och därmed uppfattningen om soldatens kön och könsroll. (2005, 80)

Att de kvinnor som intresserade sig för den frivilliga militärtjänstgöringen var till lynnet handlingskraftiga och gillade omväxling framgår ur Minna Pylkkänens forskning för försvarsmaktens central för utveckling av utbildningen år 1999. De som var intresserade av att utföra frivillig vapentjänst ansåg sig själva som mera självsäkra, uthålligare, mera självkontrollerade och mera utåtriktade än de kvinnor som inte var intresserade av militärtjänstgöring. (1999) Den vanligaste hobbyn bland dessa flickor var idrott.

3.2.3 Kvinnor och ledarskapsutbildningen

Ända sedan de första kvinnorna ryckte in har deras andel i ledarskapsutbildningen varit hög. Då cirka åtta procent av männen får reservofficersutbildning och 24 procent underofficersutbildning är de motsvarande procentandelarna för kvinnorna dryga tio och femtio. Detta beror främst på att de kvinnor som tjänstgör är frivilliga och har därmed en högre motivation att prestera bra. De har även en högre vilja att få ledarskapsutbildning. I början kan de höga andelarna kvinnor i ledarskapsutbildningen ha berott på att utbildarna undermedvetet försökte främja jämställdheten i valen till ledarskapsutbildningarna. Detta framgår i Pekka Halonens diplomarbete på generalstabsofficerskursen *Naiset ja sotilasjohtajuus*³⁰ från generalstabsofficerskursen. (2000, 25)

Enligt Halonens forskning ansåg de kvinnliga beväringarna att de skulle ha nytta av sin ledarskapsutbildning senare.

Under 1990-talet var temat kvinnliga ledare på tapeten då det mjuka ledarskapet gjorde intåg. Nu skulle man börja ta människor i större beaktande, något som ansågs vara en av kvinnornas starka sidor. Det djupa ledarskapet infördes i försvarsmakten år 1998 som en följd av en ny utvärdering av framtidens krav på militärt ledande. I och med teknologins framsteg och ett minskat antal soldater betonades nu konsten att kunna leda människor. I det djupa ledarskapet

³⁰ Övers. *Kvinnor och det militära ledarskapet*

utgör en av tyngdpunkterna de sociala färdigheterna, något som kvinnor visat sig vara speciellt bra på som ledare. (2000, 37-39)

I Halonens avhandling framgick hur de kvinnliga militära ledarna upplevde försvarsmakten som ledarskapsmiljö. Flertalet av de kvinnor som genomgått ledarskapsutbildning såg inte den maskulinitet som rådde inom försvarsmakten som något problem. De godkände den manliga miljön och sade sig inte vilja ändra på den maskulina diskursen.

Enligt undersökningen motsvarade kvinnornas ledarskap det djupa ledarskapet överlag. Speciellt byggandet av förtroende och det individuella bemötandet var kvinnornas starka sidor. De hade oftast en positiv inställning till sina underordnade, tog dem i beaktande som individer och kände ett stort ansvar för sina underordnanden. (2000, 99)

Klart framgick det att de kvinnliga ledarna upplevde stampersonalens attityder mot dem som negativa. De upplevde inte att de hade utbildarnas stöd i sina uppgifter. De tyckte inte att de fick tillräckligt med feedback i deras ledarskapsprestationer och då de fick respons av stampersonalen var den övervägande negativ. Halonen har i sin forskning utrett stampersonalens åsikter om kvinnliga beväringsschefer. Negativast till kvinnorna förhöll sig officerarna (N=28) då institutofficerarna (N=69) ställde sig lite positivare till kvinnorna. Största delen av utbildarna (68 %) tyckte inte att kvinnor skulle tillsättas i ledarskapspositioner under krigstid. Av dessa ansåg 79% av officerarna och 61 % av institutofficerarna att kvinnorna inte skulle placeras i krigstida uppgifter såsom männen.

Dryga hälften (55 %) av de tillfrågade utbildarna ansåg att kvinnorna lämpar sig för försvarsmaktens behov. (2000, 85-86)

Den största nyttan kvinnorna upplevt av sin utförda militärtjänstgöring var uppskattningen i arbetslivet. Kvinnorna hade positiva erfarenheter av hur militärtjänstgöringen inverkar på deras karriär. (2000, 100)

4. GENUSSYSTEMET INOM FÖRSVARSMAKTEN

”Yksi univormu, monta erilaista suomalaista”.

- Försvarsmaktens projekt i befrämjandet av mångfalden.

I detta kapitel är syftet att knyta samman teorierna med den historiska översikten för att redogöra för genusordningen, eller genussystemet, i försvarsmakten. Kvinnorna har varit en del av försvarsmaktens militära styrka i över tio år. Genom att belysa den forskning, främst vad beträffar jämställdheten, som tangerar genusfrågan och kvinnor i försvarsmakten ämnar jag svara på frågan hur försvarsmakten som organisation har förändrats i och med kvinnliga soldater. Syftet är här främst att belysa hur genussystemet eventuellt genomgått en förändring. Möjligheten föreligger att samma genusordning föreligger trots att terrängdräkten inte längre symboliserar enbart män. Den symboliska könsordningen överensstämmer inte alltid med könsordningen i praktiken även om den sociala praktiken kan stärkas i och med genusordningen. (Thurén 2003, 20) Centrala frågeställningar är här hur de kvinnliga militärerna anpassat sig till arbetet och hur försvarsmakten som organisation kommit emot dem. Som ytterligare problematisering fungerar kvinnornas eventuella bidrag till organisationen. Har försvarsmakten kunnat dra nytta av kvinnorna eller ligger deras värde i att ge god pr för organisationen?

För att förtydliga bilden av genusordningen inom försvarsmakten jämförs genusfrågans utveckling med polisväsendets och kyrkans situation.

Jämställdhetsparadoxen och debatten om de kvinnliga officerares karriärmöjligheter utgör en nöt att knäcka för beslutsfattare och kan leda till en utveckling vad beträffar könsfrågan.

Försvarsmakten som organisation genomgår även en förändring i och med en förändrad krigsbild och detta kan antas ha konsekvenser för hur genusfrågan uppfattas in om organisationen. Finns det redan uppgjorda riktlinjer för genusfrågans utveckling i framtiden?

4.1 Jämställdhetsprojektet inom försvarsmakten

Genusforskning och jämställdhet är inte samma sak. Men beröringspunkter finns och genusforskningen har oftast uppmärksammats av myndigheterna i samband med jämställdhetssatsningar. (Thurén 2003, 31)

Lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor (1986/609) har som ändamål att hindra diskriminering på grund av kön och att främja jämställdheten mellan kvinnor och män och i detta syfte förbättra kvinnans ställning i arbetslivet. För försvarsorganisationen betyder detta att det bör finnas en jämställdhetsplan som är uppgjord i samråd med representanter från

personalen. Huvudstaben har anvisat att jämställdhetsplanerna uppgörs skilt för varje resultatenhet.

Är jämställdhetsplanen vattentät på det praktiska planet?

Kvinnliga officerare har endast tjänstgjort i knappa tio år och ännu saknas vetenskapligt godtyckligt data för att jämföra hur kvinnorna tagit sig framåt i karriären jämfört med männen. Officersförbundet har insett att moderskapsledigheterna och familjeledigheterna utgör en numera stor utmaning för försvarsmakten som arbetsorganisation. (Sotilas aikakausilehti 6-7/2007, 2/2009) Försvarsmakten och familjelivet ses som en dålig kombination speciellt på grund av den förflyttningsplikt de anställda officerarna lyder under.

4.1.1 Mångfaldsprojektet 2007

I försvarsmaktens personalstrategi från år 2005 betonas personalens effektivare och mera ändamålsenligare användning. Den krigstida truppen minskas och istället satsas det på utrustning och effektivare utbildning av de tillgängliga personresurserna. Nedskärningar i personalen är även aktuellt fram till år 2012 då försvarsmakten uppskattar en minskning i avlönad personal med 1200 man.

Man säger sig satsa speciellt mycket på utvecklandet av förmanskapet, tillgången till duglig personal med åtagande av sina uppgifter liksom den enskilda individens välmående och prestationsförmåga. Detta undertecknas av försvarsmaktens kommandör. (Hestra 2005, 5)

Vad beträffar personalens jämställdhet har den beaktas i samband med prestationsförmågan. De strategiska utvecklingsmålen är att befrämja mångfalden i arbetslivet och att stödja personalens anpassning. I personalstrategin sägs jämställdheten och mångfalden förverkligas genom en plan om likabehandling.

”Mångfalden främjas genom att göra upp en likabehandlingsplan enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och lagen om likabehandling som beaktas i arbetsenheternas verksamhet.” (Hestra 2005, 17)

År 2004 startades ett projekt för att befrämja mångfalden inom försvarsmakten och målet var att ta i bruk alla tillvägagångssätt för att främja jämlikheten och jämställdheten på arbetsenheterna från och med år 2007. Projektet är undertecknat av försvarsmaktens kommandör och skall tillämpas både i beväringutbildningen och i arbetet. Projektet kräver ett jämställt och jämlikt bemötande i försvarsmakten där diskriminering inte råder.

Med sloganen ”En uniform- många olika finländare” marknadsförs projektet som sägs skall göra försvarsmakten till en rättvis tjänstgöringsplats. Målet är att både män och kvinnor, olika

ålderskategorier och minoriteter söker sig till organisationen och att de har samma möjligheter i arbetskarriären. För samma arbete skall betalas en lika lön och arbetsförhållandena och -materialen anpassas till alla. Att kombinera familjelivet med arbetet skall underlättas i och med en bättre arbetsplanering.

(<http://www.mil.fi/tyojakoulutus/monimuotoisuus.pdf> 29.1.2009)

I soldatens handbok 2008, som delas ut till alla beväringar, står numera att läsa i kapitlet Allmän militärutbildning om vad likabehandling och jämställdhet är.

”Den största utmaningen i fråga om jämställdhet på tjänstgöringsplatsen är i allmänhet inte medveten diskriminering, utan så kallad ojämlik praxis. Detta kan ta sig uttryck i att vedertagna förfaringssätt eller olika förväntningar eller fördomar omedvetet försätter dem som hör till olika grupper i ojämlik ställning.”

Samtidigt går det att läsa om hur likabehandling och jämställdheten skall befrämjas inom truppförbandet. ”Inget försättande i ojämlik ställning kan godkännas”.

Det poängteras att var och en ansvarar för att han eller hon inte betar sig kränkande eller diskriminerande i sin tjänstgöring men att förmännen på enheterna har ett speciellt ansvar i att ingripa vid diskriminering eller kränkning.

På försvarsmaktens hemsida på internet går det att läsa hur könet inte utgör något hinder för någon tjänstgöringsuppgift.

”Militärtjänstgöring för kvinnor genomförs i alla försvarsgrenar och vapenslag. Militäruppgifterna uppdelas således inte efter kön. Till vilka uppgifter man blir beordrad beror på vilka krav dessa ställer och hur väl man lämpar sig för dem. Utbildning skiljer sig inte innehållsmässigt från männens. Inträdeskraven till specialförband eller -områden är desamma som för männen, liksom även möjligheten att söka sig till ledarutbildning eller senare göra karriär inom det militära. Kvinnornas fysiska kondition upprätthålls enligt samma principer som männens.” (Försvarsmakten 2009)

4.1.2 Jämställdhetens utveckling i försvarsmakten, forskning från 1992-2007

Otroligt lite jämställdhetsforskning har gjorts inom försvarsmakten under den tid kvinnorna fått utföra frivillig militärtjänstgöring. År 1992 tillsatte försvarsministeriet en arbetsgrupp för att utreda de inom försvarsmakten anställda kvinnornas ställning och arbetsbelåtenhet. Dessa

kvinnor var alla civilanställda och målet med arbetsgruppens utredning var att åstadkomma en jämställdhetsplan för förvaltningsbranschen.

Den egentligen första jämställdhetsforskningen som gällde kvinnor inom försvarsarbetet var Elena Ojalas examensarbete *Sosiaalisen oppimisympäristön tasa-arvoisuus Maanpuolustuskorkeakoulussa*³¹ från år 2004. I avhandlingen utreder Ojala huruvida de kvinnliga kadetterna och kvinnliga institutofficerseleverna är jämställda männen i sina studier. Hon försöker finna de missförhållanden som råder i kvinnornas studiemiljö.

Johanna Sumuvuoris pro gradu-avhandling från Helsingfors universitet *Siskot harmaissa: Asepalveluksen suorittaneiden naisten kokemuksia ja käsityksiä tasa-arvosta*³² år 2005 tangerar jämställdhetsfrågan men fungerar mera som en beskrivning av några kvinnors (N=14) erfarenheter från tjänstgöringen.

År 2007 görs den första utomstående rapporten om männens och kvinnornas arbetsvälmående och jämställdhet inom försvarsmakten vid Tammerfors universitet. *Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo puolustusvoimissa 2007*³³ kommer med mycket kött på benen för att utreda de arbetsförhållanden som råder bland kvinnliga och manliga militärer i arbetet.

Försvarsmaktens kvinnor år 1992

I början av 1990-talet arbetade cirka 6300 kvinnor inom försvarsmakten. Av dessa var dryga 4000 tjänsteställda, dryga 1000 anställda på basis av arbetsavtal och dryga 300 så kallade värvade. Största delen av kvinnorna arbetade på kontor, inom bespisningen, med fastighetsskötsel eller inom hälsovården. (Försvarsministeriets rapport 1992, 41) I dag har försvarsmakten cirka 7000 civilt anställda av vilka ungefär hälften är kvinnor. Innan rapporten om kvinnornas ställning i försvarsmakten hade ingen desto bredare forskning gjorts i kvinnornas arbetsförhållanden och jämställdhet på arbetsplatsen. Utredningen gjordes som en omfattande förfrågan där teman såsom försvarsanda, förhållande till organisationen, arbetsmiljön och möjlighet till vidare skolning togs upp. Allt som allt 1281 kvinnor deltog i undersökningen.

Försvarsandan visade sig vara låg bland organisationens kvinnor. Endast 47 procent ansåg att Finland skulle försvaras med vapen vid ett anfall. Jämförelsevis 87 procent av männen ansåg att försvaret var nödvändigt. Ungefär hälften av de tillfrågade kvinnorna upplevde militära fenomen, så som vapen, stridsövningar och så vidare, som främmande.

³¹ Övers. *Den sociala studiemiljöns jämställdhet vid Försvarshögskolan*

³² Övers. *Systrar i grått: Kvinnors uppfattningar och erfarenheter om jämställdhet efter utförd militärtjänstgöring*

³³ Övers. *Kvinnor och mäns arbetsvälmående och jämställdhet i försvarsmakten 2007*

Vad beträffade ledarskapskulturen i försvarsmakten och förmännens inställning till underordnade kvinnor fanns det förbättringar att göra. Detta insåg arbetsgruppen då hälften av kvinnorna upplevde att de inte fick tillräckligt med stöd av sina förmän i sitt arbete. Det jämställda bemötande uppfylldes inte heller enligt utredningen. Bara fyrtio procent av kvinnorna svarade att deras närmaste förmän behandlar dem lika som de manliga kollegorna. Karriärmöjligheterna ansågs dåliga av kvinnorna. Detta ansåg nittio procent av de tillfrågade. Nästan fyrtio procent ansåg att de inte behandlas jämställt på arbetsplatsen eller i möjligheterna till utbildning och framsteg i karriären. Endast sex procent av kvinnorna ansåg att de behandlades fullständigt jämställt.

Majoriteten var inte heller nöjd med sin lönenivå då de jämförde sig och sitt ansvar med män i motsvarande position.

Ett av det centrala problemet som arbetsgruppen lade fingret på i sin rapport var den knappa mängd personalskolning kvinnorna fick genomgå. Den obefintliga utbildningen gällde kvinnor på alla områden i försvarsmakten.

Vad beträffar den fysiska arbetsomgivningen fanns de största problemen bland kvinnor som arbetade på förråd, verkstäder, i bispisningen eller som värvade. (1992, 10-13)

Arbetsgruppen insåg att det var skäl att fästa uppmärksamhet vid kvinnornas ställning inom försvarsmakten. Förutom att man föreslog att dörrarna skulle öppnas för kvinnorna även till militärtjänstgöring så fungerade rapporten som en grund till en jämställdhetsplan för försvarsmaktens personal. Försvarsministeriet bör enligt lagen främja jämställdheten och då de flesta kvinnor uppvisade ett missnöje med sina arbetsförhållanden, lönenivå och karriärmöjligheter föreslog arbetsgruppen bland annat följande åtgärder; ge kvinnorna möjlighet till vapentjänst, se om ledarskapskulturen i organisationen och utveckla kvinnoarbetet. (1992, 139-142,145)

Jämställdheten och den sociala studiemiljön vid Försvarshögskolan

Dåvarande kadett Elena Ojalas examensarbete om den sociala studiemiljöns jämställdhet vid Försvarshögskolan (2004) väckte uppmärksamhet. Kanske främst för att den var den första forskningen som ärligt uppvisade brister i jämställdheten bland blivande officerare i försvarsmakten. I sitt examensarbete har Ojala intervjuat kvinnliga kadetter och institutofficers elever, deras förmän samt gelikar. Även redan utexaminerade kvinnor och kvinnor som avbrutit sina studier intervjuades. Trots att resultatet visade att man huvudsakligen följde den djupa ledarskapsmodellen så hittade Ojala missförhållanden som inte borde få förekomma enligt dagens jämställdhetsnorm. Dessa var ofredande på grund av könet, en sämre ledarskapsbedömning för kvinnorna och en icke-godtycklig beteendenorm.

För att utreda till vilken grad jämställdheten förverkligas för kvinnliga studeranden vid försvarshögskolan intervjuade Ojala 34 kvinnor och fjorton män. Hon koncentrerade sig på att finna missförhållanden i kvinnornas studiemiljö såsom bedömningens jämställdhet och rättvishet och störande inslag i studiemiljön såsom eventuella trakasserier.

Att man i försvarshögskolan tävlar mot varandra i studieframgången om till exempel tjänstgöringsplatser gör enligt Ojala att en del män vill vara bättre än kvinnorna speciellt då det är frågan om en traditionellt maskulin miljö. Detta leder i värsta fall till att kvinnornas ledarskapsprestationer utsätts för sabotage, man vägrar till exempel att lyda order av sin kvinnliga kurskamrat. Enligt Ojala är det viktigt för den studerande att han eller hon känner en samhörighet med de övriga och då är det skäl av utbildaren att ingripa då missförhållanden råder. Detta är något som utbildaren inte alltid lägger märke till eller är kapabel att ingripa i. (2004, 48, 71-72)

Studiemiljöns starka sidor var enligt avhandlingen den feedback utbildarna gav och deras rättvisa inställning till kvinnliga kadetter.

De intervjuade kvinnorna ansåg att studiemiljöns jämställdhet var viktig i studiefrämjande syfte. Något som försämrade studiemiljön var brister i stödet och respekten från de andra studerandena. Man ansåg att kvinnor inte godkändes på grund av deras kön. De lämnades ofta utanför sammanhållningen och fick tampas med sina eventuella problem i ensamhet. Det förekom även muntlig förolämpning såsom användandet av skällsord och icke-verbal förolämpning i form av föraktande miner. (2004, 72-73)

En av de mest framkommande bristerna i Ojals studie var ledarskapsbedömningen och – feedbacken, något som borde fungera som ett verktyg för att förbättra den personliga ledarstilen. Bedömningen borde fokusera på ledarens prestationer istället för på hans eller hennes personlighet.

Den bedömning utbildarna och förmän gav de kvinnliga studerandena upplevdes som rättvis och objektiv. Men för männen i samma position visade det sig ibland vara svårt att ta order från en kvinna. Speciellt de män som inte accepterade kvinnliga militärer tolererade inte heller order av en kvinna. Ojala motiverar denna motsättning med att kvinnornas agerande i ett mansdominerat samfund orsakade förvirring då de traditionella beteendenormerna inte längre fungerade.

Kvinnorna upplevde att de bedömdes sämre och på fel grunder av kadetterna i samma position och denna bedömning inverkar på vitsordet i ledarskap. I studien framgår att kvinnornas studieframgång och utbildarnas ledarskapsbedömning inte korrelerar med den ledarskapsbedömning kvinnorna fick av sina gelikar.

Enligt Ojalas studie hade så gott som varje intervjuad kvinna upplevt någon form av trakasserier på försvarshögskolan. Dessa var främst av psykisk art och kunde vara de andra studerandenas fortsatta mobbning eller föraktande av kvinnor. De kvinnor som upplevde dessa psykiska trakasserier ansåg att det var deras eget fel och försökte att inte bry sig om det. (2004, 73-75)

Ojalas avhandling bjuder inte på några detaljerade lösningar på de problem hon finner i studiemiljön vid Försvarshögskolan.

Kvinnorna och männens arbetsvälmående och jämställdhet i försvarsmakten 2007

Minna Leinonen, Nina Talola, Sirkku Terävä och Katja Uosukainen står för det senaste forskningsrönet vad beträffar jämställdheten inom försvarsmakten. I deras forskningsrapport från Tammerfors universitet år 2007 har de försökt ge en bild av hur kvinnor och män anställda av försvarsmakten upplever att jämställdheten förverkligas på arbetsplatsen samt hur arbetsmiljön befrämjar deras välmående. I ett brett perspektiv framgår det ur rapporten att sammanhållningen ses som det mest positiva inom organisationen. De största problemen gäller de civilt anställda kvinnornas karriärmöjligheter och hur de uppfattar ledarskapskulturen i försvarsmakten.

Rapporten baserar sig på en förfrågning och intervjuer av personal vid Björneborgs brigad, Skärgårdshavets marinkommando och Satakunda flygflottilj gjorda under året 2007. Förutom att bestå samhället och försvarsmakten med allmännyttig information om arbetsmiljön och dess jämställdhet i organisationen ämnar rapporten utreda hur till vida försvarsmakten motsvarar en civil arbetsorganisation. Forskarna inser det utmanande med att undersöka jämställdhet inom en hierarkisk organisation som försvarsmakten där det kan debatteras om det överhuvudtaget råder någon jämställdhet. (2008, 2,8)

Dryga 900 av försvarsmakten anställda deltog i undersökningen och de delades upp i civilt anställda och militärer liksom i kön. Det som begränsade resultatets godtycklighet var de kvinnliga militärernas låga tjänsteålder. Deras svar har jämförts med en motsvarande manlig åldersgrupp i resultaten.

Försvarsmaktens starka sidor som arbetsplats visade sig vara den goda andan. Fyra femtedelar ansåg att en god anda råder. Majoriteten ansåg att de uppskattades och fick hjälp på sin arbetsplats. Både de civilt och militärt anställda ansåg att det rådde en god anda på arbetsplatsen. Dock ansåg en femtedel av de civilt anställda kvinnorna att det inte förekom en god sammanhållning i arbetet. (2008, 33, 68)

Vad beträffar ledarskapet på arbetsplatsen bedömdes det jämlika bemötandet i medeltal som bäst. Mest kritiska till detta var de militärt anställda kvinnorna av vilka en fjärdedel ansåg att

förmännen inte behandlar män och kvinnor jämställt. En tredjedel av de civilt anställda kvinnorna ansåg att ledarskapet inte var rättvist på arbetsplatsen och 38 procent av de kvinnliga militärerna. De som förhöll sig positivast till ledarskapet var de manliga militärerna, av vilka två tredjedelar ansåg att det är rättvist. Det var även de som oftast ansåg att de fick stöd av sin förman. De kvinnliga kollegorna ställde sig mest kritiskt till påståendet och en dryg fjärdedel ansåg att de inte stöddes av sin förman i sitt arbete. (2008, 34-35)

Männen visade sig arbeta mera på övertid än kvinnor. 53 procent av männen jobbade över med lön då motsvarande en femtedel av kvinnorna sade sig arbeta över. En femtedel av männen sade sig arbeta över utan lön och motsvarande tolv procent av kvinnorna. Vad beträffar arbetets påfrestningsgrad uppvisades liknande svar bland män och kvinnor. Av de militärt anställda kvinnorna ansåg 65 procent att det blivit stressigare och motsvarande 73 procent av männen. Osäkerheten över det egna orkandet var som störst bland de civilt anställda. Nästan hälften av kvinnorna och en fjärdedel av männen sade sig vara oroliga över sitt orkande i arbetet. (2008, 37-38, 41)

Diskriminering upplevdes på arbetsplatsen. Här förekom stora skillnader i svaren av de militära männen och kvinnorna. De kvinnliga militärerna kände sig mest diskriminerade i fördelningen av uppgifter medan männen kände sig mest diskriminerade i lönefrågan. En tredjedel av kvinnorna ansåg att de hade diskriminerats i fördelningen av arbetsuppgifter jämfört med 16 % av männen. En tredjedel av de manliga militärerna ansåg att de hade diskriminerats i lönen jämfört med inte en enda av kvinnorna. Även de äldre civila kvinnorna svarade att de diskriminerats i lönen och i karriärutvecklingen jämfört med de yngre civilt anställda kvinnorna.

Av de kvinnor som kände sig diskriminerade trodde över hälften att det berodde på deras kön. Av de militärt och civilt anställda kvinnorna anser 23 procent att deras kön utgör ett hinder i deras arbete och karriärmöjligheter. (2008, 31, 43-44)

Kvinnorna hade mest erfarenheter av trakasserier på grund av könet. Nästan en fjärdedel av kvinnorna hade upplevt trakasserier. Dessa var oftast förnedrande kommentarer eller sexuella anspelningar. De civilt anställda männen och kvinnorna utsattes mest för trakasserier grundat på könet medan de manliga militärerna hade undgått trakasserierna bäst.

Mobbning på arbetsplatsen förekom ibland enligt fyrtio procent av kvinnorna och 29 procent av männen. Nio procent av kvinnorna uppgav att mobbningen var ihållande medan två procent av männen var av samma åsikt. (2008, 46, 50)

Leinonen et al. anser att det i en starkt hierarkisk organisation är viktigt för personalen att kunna påverka sitt arbete. Rapporten uppvisar de största bristerna i de kvinnliga militärernas

informationstillgång och planeringsmöjligheter samt i de bägge kvinnogruppernas påverkningsmöjligheter.

En dryg tredjedel av de kvinnliga militärerna ansåg att de undanhålls av information. En lika stor andel ansåg att de inte kunde planera sitt arbete självständigt.

Var tredje av de civilt anställda och militärkvinnorna ansåg att de inte hade någon möjlighet att påverka sitt jobb.

Av de civila kvinnorna ansåg 65 procent att männen har bättre utvecklingsmöjligheter i arbetet. Av militärerna svarade 46 procent av kvinnorna och 68 procent av männen att bägge könen har lika möjligheter. Hälften av de kvinnliga militärerna ansåg att de hade nästan obefintliga möjligheter att avancera medan trettio procent av männen var av samma åsikt. (2008, 52-53, 55)

Det största hindret för att kombinera familjelivet med arbetet anses vara den stora frånvaron i och med jobbet. Var femte man ansåg att kvinnorna hade en bättre möjlighet att vara familjeledig. Av samma åsikt var bara nio procent av kvinnorna.

Vad beträffar förbättrandet av jämställdheten ansåg majoriteten att största skälet ligger i att utveckla jämställdheten mellan de olika yrkesgrupperna. Främst de civilt anställda var av denna åsikt. Näst viktigast ansågs förbättrandet av jämställdheten mellan könen och åldersgrupperna. Nästan åttio procent av de civila kvinnorna och sextio procent av de kvinnliga militärerna ansåg att det fanns skäl att förbättra jämställdheten mellan könen. Männen var mera tillfreds med den könsliga jämställdheten. Var tredje manlig militär och 42 procent av de civilt anställda männen ville se förbättringar.

I intervju svaren motiverades jämställdhetsbehovet men godkändes även på grund av försvarsmaktens maskulina norm. Man talade om ”männens värld” och kvinnornas ”assistens”. (2008, 56, 58-60)

Ur rapporten går att urskilja klara skillnader i männens och kvinnornas uppfattning om jämställdheten i försvarsmakten. Till jämställdhetsargumenten ställer sig främst de civilt anställda kvinnorna kritiskt. De kvinnliga militärerna upplevde mest brister i stödet från förmannen samt förmannens rättvisa behandling.

Över hälften av de kvinnliga militärerna ansåg att de inte uppskattades i sitt arbete lika mycket som en manlig arbetstagare.

(2008, 64, 66-67)

Leinonen et al. drar slutsatsen i rapporten att det inte är förvånansvärt att männen upplever jämställdheten som bättre än kvinnorna. Det är frågan om hur man upplever och godkänner den rådande ordningen och dess speciella natur. För att kunna förbättra jämställdheten inom

försvarsmakten måste stereotypier av vissa attityder och tankebanor krossas, personalledningen utvärderas liksom organisationens verksamhet, skriver Leinonen et al.

Typiskt för organisationen är att ledningspositionerna innehavs av en militär oberoende om det är nödvändigt att ha militärutbildning eller ej för att sköta posten. Då de kvinnliga officerarna ännu är få till antalet utgörs den militära hierarkin till stor del ännu av enbart män. Svaresresultatet varierade mycket beroende på vilken yrkeskategori som tillfrågades. De civilt anställda kvinnorna gav betydelsefullt mycket kritik över ledarskapsstilen. Samma bemötande fungerar alltså inte för alla anställda och förmännen står inför en stor utmaning att kunna utveckla ett ledarskap som tar i beaktande mångfalden. (2008, 76-77)

4.2 Jämförelse med genusfrågans utveckling i försvarsmakten och Finland

Finland borde vara ett föregångsland vad beträffar jämställdheten men forskning tyder på att samhället ännu har mycket att förbättra. Enligt forskningsresultat från statistikcentralen, social- och hälsovårdsministeriet och arbetsministeriet har kvinnor och män skilda erfarenheter av jämställdheten på arbetsplatsen.

Strukturen på arbetsfördelningen är kraftigt segregerad. Det finns klara branscher med kvinnlig eller manlig dominans. Teknisk- och agroforstnriktade branscher är huvudsakligen mansdominerade medan kvinnorna är i klar majoritet inom omsorgsbranschen.

En femtedel av kvinnorna har upplevt sitt kön som ett hinder för att gå framåt i sin karriär och nästan åttio procent av kvinnorna ser männens ställning i samhället som bättre.

(Huhta et al 2005, 18-19, 21, 23)

När finländska kvinnor och män gått ur grundskolans nionde klass väljer de ofta skilda vägar. Över hälften av flickorna fortsätter i gymnasiet jämfört med under hälften av pojkarna. I åldersklassen 25-35-åringar är i dag kvinnorna mer välutbildade än männen. Nästan hälften av kvinnorna har avlagt en examen på högre nivå jämfört med en knapp tredjedel av männen.

Utbildningsområdena är ännu i dag indelade i kvinnliga och manliga områden, något som inte har förändrats på länge. Över hälften av de män som fyllt femton år och som avlagt en examen har gjort det inom ett tekniskt område. En kvinnlig majoritet finns inom social- och hälsovården, serviceområden, pedagogik, humanistiska samt merkantila och samhällsvetenskapliga områden.

I arbetslivet har kvinnor oftare än män deltids- och visstidsuppgifter. Antalet barn i familjen påverkar kvinnornas arbetskraftstillhörighet kraftigt men inte just mannens. De heltidsanställda kvinnornas genomsnittliga månadsinkomst är 80,4 procent av männens

inkomster. Kvinnornas timlön är 79,6 procent av männens timlön. En betydande del av löneskillnaderna mellan könen förorsakas av att män och kvinnor har olika arbetsuppgifter och arbetar inom olika näringsgrenar. Den minsta löneskillnaden mellan könen förekommer bland militärer och specialister samt inom service, försäljning och vård. (Statistikcentralen: *Jämställdheten mellan män och kvinnor i Finland 2004*, 14-16)

I riksdagsvalet år 2007 var fyrtio procent av kandidaterna kvinnor och andelen invalda kvinnor var 42 procent. I kommunalvalet 2008 var 40,4 procent av de uppställda kandidaterna kvinnor och 36,7 procent blev invalda. (Statistikcentralen 2009)

Enligt yrkesklassificeringen år 2001 var 47 procent av alla direktörer inom den offentliga sektorn kvinnor. I de allra högsta tjänstemannauppgifterna stannade kvinnornas andel på 27 procent. Inom bygnads-, fabriks- och transportbranscherna var drygt nittio procent av direktörerna män.

(Statistikcentralen 2004, 16)

4.2.1 Jämförelse mellan polisväsendet och försvarsmakten

Den senaste jämställdhetsforskningen som gjorts inom polisväsendet ”*Tasa-arvon toteutuminen ja kokeminen poliisissa*”³⁴ (Sainio et al.) är från år 2007. Polisorganisationen är liksom försvarsmakten en mansdominerad hierarkisk organisation med en minoritet av kvinnor på elva procent enligt statistik från oktober 2006.

Även om andelen kvinnopoliser stigit från sex procent år 1998 till dryga tio procent år 2004 är kvinnopoliserna ännu undantagsfall i sitt yrke. Teorin om undantagsgenuset praktiseras inom branschen. Kvinnopoliserna kan uppleva fördomar på sin arbetsplats och de kan behandlas schematiskt utgående från förväntningarna om könsrollerna. I polisyrket råder en grov muntlig jargong, liksom i försvarsmakten, och ett sexistiskt språkbruk hör till arbetsplatskulturen.

I och med att kvinnliga poliser verkat i en tredubbelt längre tid än kvinnliga officerare finns det mera material för att jämföra genusfrågans utveckling inom polisväsendet. I senaste jämställdhetsforskning är syftet att redogöra för i vilken riktning jämställdheten har utvecklats i polisförvaltningen och vilka de största minorna är.

Polisförvaltningens personal var till stor del positivt inställd till stämningen på arbetsplatsen och till förmännen. Speciellt polisens värderingar hade utvecklats i en positiv riktning sedan senaste undersökning från år 1998.

³⁴ övers. *Uppfattningen om jämställdheten och dess förverkligande inom polisen*

Polisväsendet tampas med samma problem som försvarsmakten; indelningen i civilanställda och poliser. I undersökningen var poliserna mera nöjda med sitt arbetsinnehåll än de övriga anställda inom polisförvaltningen. Precis som i bägge arbetsplatsundersökningar från försvarsmakten var de kvinnliga anställda inom polisförvaltningen mera kritiska till jämställdheten mellan könen och åldersgrupperna än männen.

Nästan alla kvinnopoliser ansåg att polisyrket lämpar sig för både män och kvinnor. Av samma åsikt var en stor del av de manliga poliserna, något som har förstärkts sedan tidigare undersökning. År 1998 var ungefär sextio procent av de manliga poliserna av åsikten att polisyrket lämpar sig för båda könen och år 2004 var sjuttio procent av samma åsikt.

Det har visat sig att kvinnor inom polisväsendet inte har sysselsatts inom lika krävande uppgifter som deras utbildningsnivå skulle möjliggöra jämfört med manliga poliser. (2007, 13-14, 17, 98, 135, 141)

Leinonen et. al (2007) jämför resultatet i undersökningen om jämställdheten inom försvarsmakten med forskningsresultatet från polismyndigheten. Försvarsmaktens personal tycks uppskatta atmosfären på arbetsplatsen bättre än polisväsendets anställda. Då nästan nittio procent av soldaterna ansåg att det råder en god anda på arbetsplatsen var motsvarande siffra bland poliserna dryga femtio. De militärt anställda anser till en högre grad att de får stöd och hjälp av sina arbetskamrater än poliserna. Då 85 procent av kvinnorna respektive 91 procent av männen är av denna åsikt är siffrorna 75 procent för poliskvinnorna och 73 procent för polismännen. Informationen tycks även flöda bättre inom försvarsmakten där över hälften av militärerna anser att de får tillräckligt med information. Av poliserna är 31 procent av kvinnorna och fyrtio procent av männen av denna åsikt.

(Leinonen et al., 2007, 70, 83, Sainio et al. 2007, 35, 49, 53)

Då det inom försvarsmakten råder en bättre anda på arbetsplatsen enligt jämställdhetsforskningen har poliserna en bättre inställning till ledarskapet inom organisationen. Poliserna anser till en högre grad att förmannen behandlar dem jämlikt.

Av denna åsikt är 82 procent av poliskvinnorna jämfört med 63 procent av de kvinnliga militärerna.

Då 48 procent av de kvinnliga militärerna anser att förmannens ledarskap är rättvist är motsvarande siffra 72 procent för de kvinnliga poliserna. Påståendet att jämställdheten är bra på arbetsplatsen skiljde poliskvinnorna och militärkvinnorna åt. De kvinnliga militärerna är mera kritiska än poliskvinnorna vad beträffar jämställdheten i deras organisationer. Då 23 procent av kvinnsoldaterna var av annan åsikt än påståendet ställde endast tolv procent av

poliskvinnorna mot påståendet. Då 68 procent av kvinnosoldaterna ansåg att jämställdheten förverkligas bra inom organisationen var motsvarande siffra bland poliskvinnorna 61 procent. (Leinonen et al., 2007, 72, 83, Sainio et al. 2007, 51)

Då Leinonen et al. jämförde försvarsmakten som en arbetsplats med övriga arbetsinstanser i samhället enligt det forskningsmaterial som använts i boken *Tasa-arvosta lisäarvoa*³⁵ (2005) insåg de att försvarsmakten skiljer sig från övriga arbetsplatser i och med indelningen i civil- och militärpersonal. Överlag motsvarade försvarsmakten den offentliga sektorn men arbetsplatsandan upplevdes som positivare inom försvarsmakten överlag. Försvarsmaktens kvinnor ställde sig kritiskt till ledarskapet inom organisationen vilket korrelerade med kvinnornas inställning inom den privata sektorn där de anställda kvinnorna ställde sig som mest kritiska till ledarskapet.

Vad beträffar jämställdheten var kvinnorna klart mer kritiska inom försvarsmakten än inom den offentliga sektorn. De upplevde till och med i en högre grad än den privata sektorns kvinnor att kvinnor och män inte uppskattas och behandlas likvärdigt på arbetsplatsen. (Leinonen et al., 2007, 83)

4.2.2 Genussystemet inom kyrkan och försvarsmakten – finns det likheter?

Sedan 1980-talet har diskussionen gått het om kvinnliga prästernas vara eller icke vara i det finländska samhället. Sedan våren 1988 har det funnits kvinnliga präster inom den evangelisk-lutherska kyrkan men inom kyrkan finns det ännu grupperingar som öppet motsätter sig de kvinnliga prästernas verksamhet. Sedan 1980-talet har den teologiska forskningen fått ett nytt inslag av feministisk kritik. Utgångspunkten har varit ifrågasättandet av en teori där kvinnorna setts som svagare än mannen och tvungna att underkasta sig mannen i familjen och församlingen. Den feministiska teologin ifrågasätter vidare kvinnohatet och kvinnoförnedringen som har lett till att kvinnorna inte fått fungera som präster.

Inom de kyrkliga organisationerna har genussystemet med mannens maktposition gentemot kvinnan varit en av grundstenarna. Den feministiska teologin vägrar att underkasta kvinnorna traditionen där män anses vara mera berättigade och vill främja jämställdheten mellan könen. (Hovi et al. 1999, 7-8)

Johanna Ijäs analyserar den finländska debatten om kvinnoprästerna under 1980-talet i sin pro gradu-avhandling från år 1993. Hon har koncentrerat sig på de kvinno-, präst- och Gudsbilder diskussionen fört med sig för att genom ett kvinnoforskningsspektiv beskriva varför så

³⁵ Övers. *Mervärde av jämställdhet*

många motsatt och motsätter sig kvinnliga präster. Före man 1986 röstade för kvinnopräster på kyrkomötet pågick en diskussion om ämnet i cirka fyrtio år. Efter att de första kvinnliga prästerna vigdes till tjänst på våren 1988 följde en förändringsprocess där genussystemet skrevs om i kyrkan, med stort motstånd på sina håll. (1993, 4-5)

I debatten om kvinnoprästerna fann Ijäs tydliga kvinnobilder. Kvinnan ses som moderlig inom kyrkan, det vill säga som varm och närstående. De som understöder kvinnopräster ser dessa egenskaper som passande för prästyrket. De som motsatte sig kvinnopräster ansåg att det fanns andra uppgifter som var menade för kvinnorna, såsom moderskapet. En tydlig tudelning gick att urskilja i diskussionen. Kvinnan både upphöjdes och sågs som någonting ont i den kyrkliga kontexten. Då motståndarna ville se prästen som en maskulin kämpe och ledare avsågs kvinnorna direkt från uppgiften eftersom kvinnan inte anses passa som ledare i församlingen. Ijäs finner även en viss rädsla bland motståndarna att det manliga prästerskapet skulle lida vid sidan av kvinnopräster. Anhängarna av kvinnopräster ansåg att både män och kvinnor som präster skulle symbolisera samhället som en helhet. Kvinnoprästerna kunde hjälpa de manliga prästerna att finna sin identitet som män. (1993, 91-93)

Ijäs beskriver kvinnoprästdebatten som en ständigt föränderlig process. Den kan ses som en process att förändra genussystemet inom den evangelisk-lutherska kyrkan. Genussystemet har kraftigt utformats utgående från de religiösa traditionerna inom den kyrkliga samfälligheten, men varför inte även i samhället som helhet. Tuija Hovi (1999) skriver i *Uskonto ja sukupuoli*³⁶ att det i alla kulturer råder en indelning i två kön och att religionen legitimerar den ”tudelade heterovärlden”. Religionen befäster och kontrollerar genusindelningen i samhället, enligt Hovi. ”Religionen disponerar skillnaderna i könen och bygger ett hierarkiskt system där könen har en bestämd plats och roll.” Att gå över gränserna i genussystemet kan ses som problematiskt eftersom man då trotsar vissa heliga traditioner.

Bibeln kan anses ha legitimerat de antagna könsskillnaderna samt uppfattningarna och förväntningarna om könen som sedan förstärkts i en norm som impregnerats i samhällsstrukturen. Ta som exempel homosexuella äktenskap där genussystemet och samtidigt hela samhällsordningen ifrågasätts. I och med det kyrkliga genussystemet uppehålls den rådande samhällsordningen.

(Hovi et al. 1999, 12- 14)

Religionen och genusproblematiken antar automatiskt en kritisk synvinkel i granskningen av genusordningens utveckling. Att beakta det utomstående genusets problematik i en tradition dominerad av män kan anses som ett ifrågasättande av det rådande genussystemet. (Hovi et al. 1999, 9-10)

³⁶ övers. *Religionen och könet*

Försvarsmakten har en stark koppling till religionen men kan inte anses råda direkt under bibelns lagar eller Guds ord. Men kan det rådande genusystemet i försvarsmakten ha sina rötter i den kristna trosuppfattningen som sägs ha påverkat genusordningen i det finländska samhället? I den militära diskursen förekommer samma uppfattningar om könsrollerna; mannen som den starka beskyddaren och kvinnan som den svaga och moderliga. Kvinnoprästmotståndarna anser att kvinnan är lämplig för stödjande uppgifter inom församlingsverksamheten medan kvinnor genom tiderna passerats till stödjeuppgifter inom försvarsmakten. Motståndare av kvinnosoldater i Finland ville till exempel inte se kvinnor inom de stridande trupperna. (Sainio, 1993, 78-78) Genusystemet går således igenom hela samhällsordningen.

Kvinnoprästfrågan når längre än jämställdhetsfrågan; det handlar inte bara om lika rättigheter för män och kvinnor utom om tolkningen av en helig text. (Ijäs 1993, 94)

Många såg kvinnornas frivilliga militärtjänstgöring som en jämställdhetsfråga, inte som en försvarspolitisk sak. Det handlade om lika rättigheter för båda könen i ett samhälle där kvinnorna vunnit mark på alla områden förutom på ett, försvarsmakten. Frågor som handlade om utökandet av en reserv eller om ett bredare rekryteringsunderlag åsidosattes i debatten om kvinnornas rätt till militärtjänstgöring.

Johanna Ijäs skymtar en rädsla för att de manliga prästernas trovärdighet skall svikta på grund av kvinnopräster. Samma problem upplevs i försvarsmakten där den maskulina hegemonin kan anses hotad av kvinnor i militäruniform. Då Ijäs ser möjligheten för manliga präster att bygga en starkare identitet och att tillsammans med kvinnopräster representera hela samhället verkställer de kvinnliga militärerna teorin om undantagsgenuset. En stark minoritet av det ena genuset får majoriteten att bli desto identitetsmedvetnare och stärker deras samvaro.

4.3 Den postmoderna militära organisationen och genusfrågan

”Naiset saivat jo oikeutensa – olisiko jo velvollisuuksien vuoro?”

- Rubrik på insändare om jämställdhetens ifrågasättbarhet i försvarsmakten i Ruotuväki

Hurdan nytta har försvarsmakten dragit av kvinnorna? Då Kari Sainio år 1993 skriver i sitt diplomarbete att försvarsmakten inte behöver kvinnor för att utöka sin stridsstyrka kan situationen vara en annan i dag. På riksdagsnivå debatteras det om uppbud för alla kvinnor, något som Norge inför år 2012. Enligt en pro gradu-avhandling från Helsingfors universitet

har försvarsmakten tillgodosett sig med ett stort pr-värde i och med kvinnorna. Men har de enbart haft en inverkan på organisationens image?

Detta stycke har som syfte att knyta ihop teorin om genus och genussystemet och den nuvarande militära organisationen samt försöka se förändringsmöjligheterna utgående från ett framtidsperspektiv.

Enligt det postmoderna perspektivet ses organisationen och dess förändring som en dekonstruktion. Dekonstruktion innebär här att bryta ner självklarheter och maktmönster samt att tolka det utsagda och kritisera teoretiserande praxis. Kunskapen används i ett emancipatoriskt syfte och inte för att få kontroll. Organisationen utgörs av en politiskt och socialt konstruerad verklighet och dess omgivning iscensätts av sociala konstruktioner som påverkar organisationens praxis. Makten finns inte hos individen utan i det sociala kollektivet. Man kan säga att den postmoderna organisationen utgörs av en mångfaldig verklighet. Här är kritiken mot ”normaliseringen” väsentlig. Ur ett feministiskt perspektiv innebär postmodernismen att bryta ner det maskulina perspektivet och att erbjuda alternativ till så kallad ”mainstream” forskning. (Hatch 2000, 397-398)

Ur den militära synvinkeln är den postmoderna organisationen en försvarsmakt som styrs av ett något lösare band till staten än tidigare. Militärorganisationens uppgifter kan antas öka hela tiden och bli mer mångfacetterade och närheten till det civila samhället antas öka. (Svedberg och Kronsell 2004)

4.3.1 Den offentliga bilden av kvinnan och försvarsmakten, bara pr?

”Suurin ongelma lienee ollut julkisen sanan osoittama uteliaisuus, mutta naisotilaat kestivät sen hyvin”.

- Kaarina Buure-Hägglund i Nainen kenraalikunnassa

Hurdan är och hur har den offentliga bilden av kvinnosoldaten förändrats sedan år 1995? Det frågar sig Pipsa-Lotta Lehtinen i sin pro gradu avhandling, *Ennakkoluulo, ylpeys ja arki, Naisten vapaa-ehtoisen asepalveluksen ja varusnaisten kehystäminen sanomalehdissä 1995-2005*.³⁷ Hon analyserar tidningsreportage och nyheter mellan år 1995 och 2005 kategoriserar dem utifrån det tema de belyser. Hon kallar den första tiden då försvarsmaktens dörrar öppnades för kvinnorna som en mediacirkus. I början rådde en tid av fördomar i rapporteringen om kvinnliga beväringar i media. Det förmodades att kvinnorna inte skulle

³⁷ Övers. *Fördomar, stolthet och vardag, Kvinnornas frivilliga militärtjänstgöring och de kvinnliga beväringarnas inramning i tidningar 1995-2005*

klara av den fysiskt tunga tjänstgöringen och att kvinnor skulle favoriseras på grund av sitt kön. Kvinnorna på kasernerna beskrivs som feminina skönheter i tidningstexterna.

Efter den fördomsfulla inramningen följer en tid av stolthet som ett slags motreaktion. Kvinnorna klarade sig bra trots fördomarna och flertalet framgångshistorier skrivs i tidningarna om kvinnosoldaterna. Ryggraden i stolthetsinramningen är kvinnornas framgång i valen till ledarskapsutbildningen. Stampersonalen och de kvinnliga beväringarna intygar framgångshistorien och stolthetstemat blir det mest framkommande och förekommer i media från och med år 1996 ända till i dag. Detta tema är även en ram för den uppnådda jämställdheten där kvinnorna uppnår samma nivå som männen; här representeras det kvinnliga enbart i termer av ett längre hår.

Sedan 2000-talet färgas tidningsartiklarna av ett vardagstema där de kvinnliga militärerna beskrivs utifrån andra teman än misslyckande eller lyckande. (2007, 48, 51, 89)

Kvinnorna är viktiga mediamagneter för försvarsmakten, skriver Lehtonen. Kvinnornas framgångar talar för att försvarsmakten som organisation har lyckats i att integrera kvinnorna. Skulle det framgå att kvinnorna inte klarar sig i tjänstgöringen skulle det inte enbart vara kvinnornas problem utan även försvarsmaktens. Ifrågasättandet organisationens chauvinism och gammalmodighet skulle vara på tapeten. Enligt Lehtonen är det inte konstigt att stampersonalen gärna förstärker uppfattningen om kvinnornas lyckade eller problemfria militärtjänstgöring. Lehtonen finner att fall av trakasserier och avbrutna tjänstgöringar faller utanför de rådande mediaramarna. En i försvarsmakten arbetande kvinna som tar upp ett missförhållande i organisationen tar en risk i sin karriär, tror hon. (2007, 65, 70)

Att kvinnorna ger ett bra pr-värde för försvarsmakten kan inte bestridas enligt Lehtonen. I flertalet reklambroschyrer ses till exempel kvinnor. (Lehtonen 2007, 93)

Kanters teori om undantagskönet bevisas här i praktiken då de få kvinnorna i försvarsmakten uppmärksammas speciellt inom media. Enligt teorin görs minoritetskönet, det vill säga undantagskönet, till en förespråkare för sin grupp och ställs inför högre krav och en högre uppmärksamhet.

4.3.2 Genussystemet i försvarsmakten

Fram till 1970-talet var det tämligen accepterat i västvärlden att en rad egenskaper hade med kön i en biologisk bemärkelse att göra. Man ansåg att kvinnor var undergivna och moderliga och män är aggressiva och bra på att fatta snabba och rationella beslut. (Thurén 2003, 12) I

teorikapitlet behandlas det hur genus ses som en princip för en social organisation och kulturell kategorisering. Den teoretiska referensramen i avhandlingen innehåller teori om könsordningen, eller genussystemet, i samhället. Syftet med detta stycke är att kritisera de förenklade tolkningarna om könet.

Allmän värnplikt för män men inte för kvinnor bidrog till att skilda medborgar- och könsideal för kvinnor och män ständigt återskapades, skriver Svedberg och Kronsell i en artikel om den postmoderna militären och kvinnliga soldaten i NIKK magasin 1/2004. Mannens och kvinnans position gentemot staten kan anses skilja sig som en följd av att soldaten är en man.

Cynthia Enloe skriver i Isaksson (1988, 104) att den militära organisationen endast drar tillfällig nytta av kvinnan i stödjeuppgifter. ”De mest uppskattade och bäst betalda militära uppgifterna går alltid till män”.

Militäruniformen symboliserar nu inte längre bara män och genussystemet genomgår en förändring i samhället. Kvinnorna som utför en frivillig militärtjänstgöring fungerar som rollbryterskor. De har krossat den traditionella uppfattningen om att kvinnor lämpar sig till omsorg och omvårdnad. (Sumuvuori 2005, 67)

Att den militära organisationen är genuspräglad går inte att betvivlas eftersom övervägande del av försvarsmakten består av män och detta har bestått under tidernas gång. Inom försvarsmakten har det rått och råder ännu starka könsmissiga arbetsfördelningar. Under vinter- och fortsättningskriget fungerade kvinnor i stödjetjänster medan männen var i majoritet vid frontlinjen. Enligt försvarsministeriets rapport år 1992 arbetar de flesta kvinnorna inom stödjeuppgifter, med arbetsuppgifter såsom bespisning, rengöring, hälso- och materielvård. Ännu enligt försvarsmaktens jämställdhetsundersökning från år 2007 arbetar största delen av de civilt anställda kvinnorna inom dessa typiska ”kvinnojobb”. Ett likhetstecken kan dras mellan maskulinitet och militära stridsuppgifter. Enloe skriver att den militära organisationen måste uppehålla en uppfattning om att mannen på bästa sätt bevisar sin manlighet genom att tillhöra organisationen. (Isaksson 1988, 104)

Militära artefakter kan vara genuspräglade både materiellt och symboliskt. Vapen ses till exempel som maskulina. C.G. Mannerheim ville under sin tid inte se kvinnor utrustade med vapen. Kvinnor med vapen fångar uppmärksamhet och ses som avvikande. De anses till och med vara högst mediesexiga enligt Pipsa-Lotta Lehtinens avhandling.

De kulturella bilderna av krig och försvarsorganisationen är starkt förknippad med en hegemonisk maskulinitet. Detta framgår bland annat i Arto Jokinens (2000) och Teemu Tallbergs (2003) mansforskning som framförs i kapitel två. Detaljerna i militärkunskap och praktiskt utövande kan sägas vara genuspräglade, om än på komplexa och motsägelsefulla sätt. Detta framstår främst i Tallbergs analys av utbildningsmaterial i beväringutbildningen

där mannen som soldat beskrivs som något mycket maskulint och kvinnan representerar det mjuka och omhändertagande.

De militära ledar- och arbetsstilarna har visat sig vara genussärskiljande. Enligt Pekka Halonens (2000) undersökning om de kvinnliga beväringsschefernas ledarstil visade sig kvinnorna tillämpa ett mera människonära ledande än männen. Enligt Jukka Määttä (1999) forskning om motivationen bland beväringarna visade sig kvinnorna arbeta mera motiverat än män. Detta framgick även ur Tiina Laisis forskning om kvinnornas anpassning till den militära organisationen. (1998) Enligt ett examensarbete från Försvarshögskolan uppskattar män inte alltid den kvinnliga ledaren vilket kan resultera i en sämre ledarskapsbedömning för kvinnliga kadetter. (Ojala 2004)

Armén är en obestridd del i könsidentiteten för män. Detta framgår ur Jokinens och Tallbergs mansforskning gällande försvarsmakten som en fostrande institution. Enligt Minna Pykkänens (1999) forskning i de kvinnliga beväringarnas identitetsbyggande är kvinnor som söker sig till försvarsmakten överlag starka identiteter som utifrån betraktas som fysiskt och psykiskt tuffa individer.

Genussystemet är byggt på två grundläggande principer: Den manliga normens primat och isärhållandets princip. (Thurén 2003, 52) I den militära organisationen är mannen normen. Fram till år 1995 har isärhållandets princip följts inom försvarsmakten i och med att kvinnorna inte tilläts tjänstgöra liksom männen. Genussystemet har alltså ändrats i och med en ny logik med kvinnliga militärer.

Mannen dominerar ännu försvarsmakten med sin representation av 99 procent av den militära styrkan. Genusordningen ser ännu till att genuskategorierna noggrant hålls isär. Militärjargongen och utbildningens diskurs, enligt Tallberg och Jokinens forskning, uppehåller bilden av försvarsmakten som en skola för män. Kvinnor som utför frivillig militärtjänstgöring fungerar som representanter av undantagskönet och blir stereotypifierade enligt Moss Kanters teori från 1970-talet. De blir högst sannolikt godkända inom gruppen i fall de uppvisar att de inte är ”som alla andra kvinnor” och uppvisar lojalitet mot majoritetskönet.

4.3.3 Har informella och formella förändringar skett i genussystemet?

Det bör beaktas att den symboliska genusordningen inte alltid överensstämmer med genussystemet i praktiken. (Thurén 2003, 20) Försvarsmakten kan formellt säga sig vara könsblind och hävda att det bara finns soldater, inte kvinnliga eller manliga sådana. Men

varför behövs det i dag kvinnliga soldater när det inte har behövts det i samma utsträckning någonsin tidigare?

Försvarsorganisationerna genomgår en förändring vilket i Europa syns i mera yrkesinriktade arméer. Till framtidens krigsdiskurs hör även genomgripande förändringar såsom informationskrigsföring, kärnvapen, privatisering av krigsföringen, krishantering och kriget mot terrorismen.

Arto Nokkala skriver i *Sota – teoria ja todellisuus, näkökulmia sodan muutokseen*³⁸ (Raitasalo och Sipilä 2008) om hur militärpolitikens förändring kommer att påverka säkerhetspolitiken och försvarsmakten i Finland i framtiden. Som bäst väljer Finland en annan väg än övriga Europa i och med att vi ännu utbildar cirka åttio procent av de manliga åldersklasserna till försvarsuppgifter i en högst traditionell anda. Den allmänna värnplikten utgör tillsvidare grundpelaren i det finländska försvaret. Men försvarsmakten står inför förändringar och Nokkala förutspår att Finland förr eller senare kommer att följa den europeiska modellen med nedskärningar i beväringstyrkan. Till framtidens melodi hör även ett eventuellt Nato-medlemskap samt en mera yrkesinriktad försvarsmakt. Varför Finland släpar efter i den internationella utvecklingen beror på att vi har en annan bild än den rådande västerländska uppfattningen om krig. Till den finländska visionen hör ännu en uppfattning om försvarsuppgiften som en lokal kraftansträngning mot ett stort grannland. Samhället utgör en stor nämnare i krigsbildens förändring. Utgående från framtidsforskning är det inte svårt att förutspå att krigsdiskursen kommer att inta en större yrkesinriktning även i Finland. Teknologin får en större betydelse i krigsföringen vilket kommer att leda till att de manstarka styrkorna tappar betydelse. (2008, 150-155, 336)

Det västliga synsättet är alltså att en teknologisk överlägsenhet kommer att vara en av de mest avgörande faktorerna i krig i dag. Även om staterna i väst försöker eftersträva kontinuerliga teknologiska framsteg bör människan ännu ställas i centrum. Carl von Clausewitz definition av krig består ännu: ”En akt av våld för att påtvinga motståndaren vår vilja”. Krig kan ännu antas handla om fara, skador, ångest och död. I den finska modellen skall militära resurser kunna ställas till samhällets förfogande i en väpnad strid när en kris drabbar nationen. Huvuduppgiften är inte att kunna stödja samhället i samband med olyckor, katastrofer eller kriser. ”Försvar av självständigheten i alla situationer”, uppges som en av försvarsmaktens viktigaste uppgifter på hemsidan.

Men behöver försvarsorganisationen soldater så som ”Rambo” i framtiden? Enligt Cynthia H. Enloe (i Isaksson 1988, 99) kommer framtidens strider mera kategoriseras av ett ”stjärnornas

³⁸ Övers. *Krig – teori och verklighet, synvinklar på krigets förändring*

krig”. Krigsmakterna kommer att behöva en annan slags personal än soldater på fältet och generaler; de kommer att behöva tekniker till underjordiska missilförråd, topografer, fabrikschefer och högt utbildade ingenjörer och fysiker. Desto mer avlägsnare dessa uppgifter är från de traditionella stridsuppgifterna och den militära auktoriteten kommer kvinnor att kunna besätta dessa poster.

Då svenska försvarsmakten utfört stora indragningar i sin krigstida militära styrka och gått in för ett insatsförsvar betonas genusfrågan desto mer i Sverige. Den kraftiga obalansen mellan könen har lett till att man försöker rekrytera mera kvinnor till försvarsmakten med ett system kallat *positiv särbehandling*. Det innebär att om en man och en kvinna är lika välmeriterade och uppfyller de formella krav som ställs ska hon väljas före honom för att jämna ut den sneda könsfördelningen. Samtidigt har den svenska försvarsmakten insett att det behövs insatser för att behålla de kvinnor som valt en karriär kvar i organisationen. I dag består svenska försvaret av cirka fem procent kvinnor. (Svenska försvarsmakten, 2009)

Är Sveriges modell att anamma i Finland? Här bör de olika militära hotbilderna tas i beaktande samt ländernas historia. Det handlar inte bara om en genusfråga.

En könsutjämning leder till förändringar i ett genussystem där det maskulina är normen. I Sverige har man insett sambandet med dominansen av män och en avhållsamhet för kvinnor att söka sig till försvarsmakten.

Hur kan genusfrågan utvecklas för att skapa en effektivare försvarsorganisation? Det finns ingen forskning att finna som skulle visa på att förband med både kvinnor och män skulle fungera sämre än förband enbart med män. På svenska försvarets hemsida står att läsa att det är försvarsmaktens uppfattning att jämställdhet är av betydelse för verksamhetens effektivitet. Den svenska genusutvecklingsmodellen är alltså en utjämning av könen.

Det sociala könet är inte statiskt utan skapas, återskapas och förändras i en ständig process i den struktur vi utför våra handlingar i. Att stirra sig blind på de biologiska förklaringarna utgör kanske det största hindret för genusfrågans utveckling. Feminister brukar ha en djupt inpräglad skepsis inför biologiska hypoteser, eftersom de så ofta använts för att hålla kvinnor nere. Grundantagandet här är att genuset är något som är socialt och kulturellt skapat.

Förändring förutsätter kunskap om genusordningen och en vilja att förändra den. Vår identitet som kvinna eller man är fundamentalt viktig för oss. De flesta gör kraftigt motstånd mot förändringar i genusordningen. (Thurén 2003, 20, 50, 59) Då försvarsmakten fungerat som manlighetens sista utpost kan motståndet mot förändringar i genussystemet förstås.

Förändringsprocesser som ifrågasätter maktstrukturer möter motstånd. Då kvinnorna under 1900-talet började yrkesarbeta i en allt större utsträckning kunde manliga arbetare uppleva dessa som osolidariska konkurrenter vars arbete sänkte lönerna. (Thurén 2003, 20-21) Finns det samma tendens i försvarsmakten? ”Avmaskuliniserar” kvinnorna organisationen?

Här används genus ännu som ett grundläggande sätt att framställa maktrelationer. En kontinuitet i upprätthållandet av en klassisk dualism gör det möjligt för en patriarkal ordning att fortgå i form av en vardagspraktik på organisationens insida.

Svedberg och Kronsell hävdar att kvinnorna skall vara på ett visst sätt och att förväntningarna på hur Sveriges kvinnliga soldater och officerare skall vara är mera komplexa än tidigare. Kvinnorna i försvarsmakten bör inte ha några hemliga önskningar om att bli som män men måste utstråla kvinnlighet på ett ”naturligt” sätt. (NIKK magasin, 1/2004)

En naturlig åtskillnad mellan maskulint och feminint lever kvar inom försvarsorganisationen. Enligt Cynthia H. Enloe uppehåller den militära organisationen en myt om hur den riktiga kvinnan skall vara. Detta grundar sig i kvinnans roll som en ”tillfällig assistent” inom försvarsorganisationen och om mannens roll som den viktiga och maskulina stridskämpen. (Isaksson 1988, 104-105)

Kan det vara så att försvarsmakten inte vill tillåta långt hår för beväringarna eftersom det skulle sätta genussystemet ur balans då man inte längre kan urskilja två olika kön, frågar sig Pipsa-Lotta Lehtonen. Utgående från Lehtonens analys av mediernas inramning av den kvinnliga soldaten bekräftar man det traditionellt heterosexuella genussystemet i tidningarna. Då de kvinnliga militärernas kön framförs som avvikande i militärkontexterna förstärks bilden av det manliga som normen. Genom att kvinnorna inte framförs som något naturligt i försvarsmakten kan man stärka uppfattningen om organisationen som en ”skola för män”, oberoende om kvinnorna skulle ha varit en del av skolan i över tio år. (2007, 84, 88, 91)

Svedberg och Kronsell finner i sin forskning från den svenska försvarsmakten ett dubbelbottnat förhållningssätt gentemot kvinnor i militären. De skall vara likadana männen, eftersom försvarsorganisationen vill vara könsneutral, men anses ändå avvikande från den manliga normen. (NIKK magasin 1/2004)

I finska försvarsmakten är alla uppgifter möjliga för kvinnorna och uppgiftsfördelningen kan därmed anses vara formellt könsneutral. Vad är då den informella åsikten om kvinnors lämplighet till alla uppgifter? Enligt Halonens diplomarbete (2000) tyckte majoriteten av de tillfrågade stamanställda att kvinnor inte skulle placeras i ledarpositioner i den krigstida styrkan. Enligt ett diplomarbete från år 1993 föredras kvinnorna i de stödjande krigstida uppgifterna innan det bevisats att de inte sänker prestationsnivån i de stridande trupperna.

”Vid bedömningen av de fysiska egenskaperna bör det tas i beaktande att männen är genetiskt i medeltal större, tyngre, starkare, snabbare och fysiskt mera uthålliga än kvinnor.” Kari Sainio skriver vidare att då målet är att slå fienden har en ”fysiskt starkare” trupp alltid en taktisk fördel. ”Av dessa orsaker har inte kvinnor fått tillträde till stridsuppgifter i infanteriet eller pansartrupper i USA och kvinnor i Israels armé blir inte krigsplacerade i de stridande trupperna”. Sainio påpekar att det i Israel inte dras paralleller mellan jämställdhet och likhet. Ett litet land som får göra stora kraftansträngningar vid en eventuell krissituation behöver även svagare män och då har de fysiska egenskaperna inte så stor betydelse. Frågan lyder i fall samhället tar ansvar för kvinnor i de stridande trupperna i ett riktigt läge även om kvinnornas insatser bedöms som nödvändiga i de stödjande trupperna vid en eventuell krissituation. (1993, 78-79)

Med utgångspunkt i Sainios forskning och framtidens krigsbild finns det möjligheter att spekulera i om kvinnorna i dag är tillåtna i försvarsmakten för att sannolikheten för ett krig är låg.

4.3.4 Den pågående jämställdhetsdebatten

Försvarsmakten har en jämställdhetsplan liksom alla arbetsplatser bör ha som har mer än trettio anställda. Planen bör innehålla en utredning om arbetsplatsens jämställdhetssituation, kartläggning av löneskillnader och konkreta åtgärder för att främja jämställdheten.

Enligt Huhta et al. i handboken i jämställdhet för arbetsplatserna, *Tasa-arvosta lisäarvoa*³⁹, kommer jämställdheten på arbetsplatsen att vara ett konkurrenskraftigt äss i ärmen i framtidens rekrytering av innovativ och kunnig arbetskraft. I bästa fall kan man genom en befrämjad jämställdhet förbättra kvaliteten på arbetet och därigenom organisationens produktivitet. Detta förutsätter att ledningen tar ett särskilt ansvar för jämställdhetsarbetet och att man på arbetsenheterna inser könens ojämlikhet och binder sig till att utveckla jämställdheten mellan könen. (Huhta et al. 2005, 11-14)

Jämställdheten har konstaterats bäst på arbetsplatser där det jobbar ungefär lika många män som kvinnor.

Under senaste tid har det debatterats om den snedvridna jämställdheten där alla är lika inför den finska grundlagen men värnpliktslagen gäller enbart män under fredstid.

”Det är inte bara kvinnan som diskrimineras” skrivs det i en insändarspalt i Ruotuväki 6/2008. Under pseudonym ”*Tasa-arvon puolesta*”⁴⁰ ifrågasätter skribenten grundlagen och

³⁹ Övers. *Mervärde av jämställdhet*

⁴⁰ Övers. *För jämställdheten*

värnpliktslagens skiljaktigheter. Här ifrågasätts det varför värnpliktslagen endast berör män, något som skribenten inte längre finner som en motsvarighet till att kvinnorna föder barn. ”Jag anser att det är dags att inse kvinnors plikter. En könsrelaterad värnplikt försätter männen i en ojämlig ställning till kvinnorna”.

Värnplikten ses som ett brott mot jämställdheten av några. Det uppfattas inte som rätt att man med hot om fängelse tvingas till något som är frivilligt för det andra könet.

”Häkämies vill kalla alla kvinnor till armén” skriver Hufvudstadsbladet den 12 februari 2009. Fungerande försvarsminister Jyrki Häkämies vill att alla kvinnor kallas till uppstånd för att öka intresset för vapentjänst. Systemet skall dock grunda sig på frivillighet och skall vända på trenden med ett minskat intresse för frivillig vapentjänst. I april 2009 tillsätts en arbetsgrupp som skall reformera uppstånden. Ett allmänt uppstånd kräver en lagändring och Häkämies säger till Hbl att ett lagförslag är möjligt ännu inom nuvarande regeringsperiod.

Obligatorisk värnplikt för kvinnor är inte aktuell. ”Kvinnorna har många andra viktiga uppgifter och förpliktelser att sköta”, säger Häkämies.

Norge inför obligatoriska uppstånd även för kvinnor år 2012. Kommendören för försvarsmakten, Juhani Kaskeala, Beväringförbundet de ungas utrikes- och säkerhetspolitiska grupp vid Utrikesministeriet anser att Finland bör följa Norges linje.

Fredsförbundets verksamhetsledare Laura Lodenius är inte inne på samma linje enligt en intervju i Hufvudstadsbladet. Hon anser att det utbildas för många beväringar och att en större selektivitet behövs. Fredsorganisationerna har över lag haft en negativ inställning till frivillig vapentjänst för kvinnor. ”Det att män tvingas till värnplikt gör det inte till en rättighet som även kvinnor måste ha för att bli jämställda.” Slutsatsen är frivillighet för alla, enligt Lodenius.

Enligt Judith H. Stiehm i Isaksson (1988, 110) kan kvinnorna inom försvarsorganisationen användas som ett incitament för att få män att utföra militärtjänstgöring. Så länge som försvarsväsendet är kraftigt mansdominerat är det få män som vägrar att tjänstgöra eftersom till och med kvinnor utför frivillig vapentjänst.

Kvinnliga officerare har tjänstgjort sedan år 2000 i försvarsmakten. Vid skrivande stund har problematiken kring graviditeter i arbetet aktualiserats. Både Sotilasaikakausilehti och Aamulehti rapporterar i början av år 2009 om hur oförebreda försvarsmakten är att hantera gravida officerare. En gemensam linje saknas för hur gravida kvinnor eventuellt skall omorganiseras i arbetet. ”I värsta fall har garnisonerna nästan gjort sig skyldiga till

arbetsdiskriminering då gravida kvinnor erbjudits sjukledighet eller har förflyttats till mindre krävande arbetsuppgifter”, uppger Aamulehti 19.2 2009.

Jämställdhetsplanen är inte vattentät på detta område.

4.3.5 Hur kan genusfrågan möjligtvis utvecklas i framtiden?

”Talas det någonsin om hur dåligt pojkar mår? Nej, för pojkar är ju så starka i både kropp och själ att de klarar av nästan vilka påfrestningar som helst. Militären fungerar ju dessutom som intensivträning. Vilken tur vi alla pojkar har som får denna fantastiska möjlighet att bli män på riktigt! Självt kan jag inte på något sätt se mig i denna modell, jag passar nästan bättre in i den traditionellt kvinnliga modellen. Både män och kvinnor lider av könsnormer som fortfarande existerar.

-Henrik, 20 år i tidningen Papper, februari 2009

Det som är genusneutralt kan genusifieras, och det genusmarkerade kan avgenusifieras. Den feministiska utopin är att genushierarkin skall gå att avskaffa. I termer av genussystemet skulle det betyda att själva systemet avskaffas. Detta är inte omöjligt eftersom genusordningen varierat med tiden och fungerar som en beskrivning på ett visst förhållande, inte som en lag. Genussystemet är mycket komplext och innehåller många olika arenor där den ena är mera balanserad än den andra. Kvinnor kan ha mera makt än män i några genusordningar även om mansdominans överlag skulle råda. (Thurén 2003, 50, 53)

Försvarsorganisationens genussystem baserar sig på mansdominans. I den svenska diskussionen hävdades det kategoriskt att de kvinnliga soldaternas och officerarnas tillträde i organisationen skulle innebära att organisationen förändrades. Försvarsmakten skulle vara könsblind och soldaten skulle ses som soldat i första hand och inte som en manlig eller kvinnlig soldat. Men det blev snart uppenbart att en manlig norm och standard var fast förankrad i organisationen trots över trettio års erfarenhet av kvinnliga soldater. Det insågs att om könsblindhet skulle gälla som norm och i praktiken så är det mycket som måste förändras. (Svedberg och Kronsell 2004)

Enligt Judith Butlers *performance*-teori är det bästa sättet för att bryta den rådande genusordningen att leka med idéerna, diskurserna och symbolerna kring genus och bryta sönder dem i paradoxer och motsägelser så mycket som möjligt. Men detta är något som svenska försvarsmakten inte ser som önskvärt, enligt artikeln *”Plikten att försvara Sverige. Maskulinitet, femininitet och värnplikt”* av Svedberg och Kronsell i Tidskrift för politisk

filosofi 1/2002. ”Vår forskning visar att sökandet efter den rätta typen av femininhet som passar in det militära livet ibland kommit att bli en standardiserad del av de tester mönstrande kvinnor genomgår”. Termen för att kategorisera den kvinnlighet man inte vill ha in bland de värnpliktiga är manhaftighet, enligt Svedberg och Kronsells forskning.

Genusordningen inom försvarsmakten kan leda till att man som kvinna blir dubbelt bestraffad: Är man svag är man ingen riktig militär och är man stark är man ingen riktig kvinna.

Kräver jämlikhet att män och kvinnor behandlas på samma sätt? Eller kan man uppnå jämlikhet via olikhet? De speciellt kvinnliga egenskaperna behöver inte vara negativa utan de kan vara starka på områden där den dominerande kulturen är svag.

Att blint följa Simone de Beauvoirs råd att okritiskt eftersträva samma privilegier som män åtnjuter i vårt samhälle bör kanske hellre granskas med en viss distans.

En central fråga är också om vårt nuvarande samhälle ger utrymme för radikala förändringar i genusordningen eller inte. Om kvinnor och män uppfostras olika samt påverkas av en viss arbetsfördelning föreligger risken för att de egenskaper som formats av en hierarkisk samhällsordning medverkar till återskapandet av förtryck.

Här tangeras ett av 1980-talets största feministiska problemställningar: Kan patriarkala verktyg användas för att riva patriarkatet? Feministisk forskning har hittills fokuserat särskilt på maktförhållanden. De är onekligen framträdande, liksom i denna avhandling, men inte det hela i genusordningen.

(Thurén 2003, 66, 72, 82)

Kritik har riktats mot den västerländska feminismen för att vara för blind för mångfalden i genusordningarna. Postmodernismens genusforskning betonar mångfalden och skillnader mellan genuskategorier. Intersektionalitet står för kopplingarna mellan olika maktdimensioner där etnicitet även har en stor betydelse. Åldern spelar även in i mångfalden. Äldre kvinnor har varit tämligen osynliga i feministisk forskning. (Thurén 2003, 25, 93)

Enligt försvarsministeriets forskningsrapport om kvinnans ställning i försvarsmakten från år 1992 kände sig ofta de äldre kvinnorna missgynnade vad beträffar jämställdheten. Samma tendens står att finna i rapporten om försvarsmaktens arbetsplatsvälmående av Leinonen et al. (2007). Liksom i polisväsendet har indelningen i civilt anställda och militärer eller poliser väckt problem. De civilt anställda känner sig ofta missgynnade gentemot sina icke civila kollegor.

Enligt den postmoderna feminismen bör uppmärksamhet riktas mot en utvidgning av genusbegreppet. Indelning i enbart man och kvinna ger inte trovärdiga resultat. Att ta i

beaktande mångfalden i genussystemet är att ta upp frågor som ålder, olika typer av handikapp, religion och sexuell läggning som påverkande faktorer. Könet kan inte ses som irrelevant i försvarsmakten: inte nu och inte i sannolikt i framtiden heller. Men frågor som hur äldre kvinnliga officerare kommer att behandlas jämfört med yngre och hur etniciteten påverkar det bemötelse en person får i försvarsmakten är frågor som kommer att aktualiseras i framtiden.

Enligt Elena Ojalas examensarbete råder det ett macho-inslag i den militära diskursen. Denna diskurs kan antas vara beroende av antalet män och kvinnor i organisationen. Enligt det relativa synsättets strategi skulle en könsutjämning skriva om genussystemet ytterligare.

Så länge könet används som ett slags sorteringsprincip där du delas in en kategori beroende på om du är man eller kvinna och så länge försvarsmakten ses som manlighetens sista utpost består det rådande genussystemet i försvarsmakten.

Så länge kvinnor fungerar som enstaka undantagsfall i de militära trupperna förstärker de majoritetskönets genuseditet och majoritetens behov av att stänga ute undantaget eller acceptera henne som ett lojalt undatagsfall.

En hierarkisk och byråkratisk organisation reagerar långsamt på förändringar. Om en motvilja förekommer till förändring inom organisationskulturen utgör kombinationen ett dubbelt hinder för genusfrågans utveckling. Oftast ställer man sig motvillig till en maktpositionsförändring, speciellt om man besitter makten. Då det ännu råder en kraftig maskulin hegemoni inom försvarsmakten där kopplingen med att "bli man" och göra värnplikten är stark gör det möjligt att föreställa sig att kvinnor, som i stora skaror träder in i försvarsmakten, "avmaskuliniserar" den. Ett resultat av den postmoderna militära organisationsutvecklingen är att det inte i samma utsträckning kommer att sätta likhetstecken mellan att fullgöra värnplikten och att realisera sin maskulina medborgaridentitet längre.

5. AVSLUTNING OCH DISKUSSION

Syftet med denna avhandling har varit att problematisera genuset i försvarsmakten och svara på följande frågor:

Hur har kvinnan blivit en del av försvarsväsendet?

Har detta har förändrat försvarsmakten som organisation?

Har informella och formella förändringar skett i genussystemet?

Hur kan genusfrågan möjligtvis utvecklas i framtiden?

Jag har främst redogjort för hur kvinnan blivit en del av försvarsmakten. I teoridelen har jag belyst hur det i vår kultur anses finnas två sorters människor som vi kallar män och kvinnor och hur vi tillskriver dem olika egenskaper som sedan överförs metaforiskt på andra ting såsom yrken. I varje samhälle finns det en genusordning som består av alla de idéer om kvinnligt och manligt och de föreställningar de för med sig. Genusordningen, eller genussystemet, påverkar oss både individuellt och kollektivt. Som forskningsgenre har jag använt mig av genusforskningen som studerar hur genus påverkas av en faktor x och hur x påverkas av genus. X står i det här fallet för försvarsmakten som en fredstida organisation. Vidare undersöker genusforskningen vad vi människor gör med kategoriseringsprincipen som härleds ur genuset och hur den samverkar med andra kategoriseringsprocesser.

Den teoretiska referensramen innehåller teori om genusordningen i samhället eftersom maktrelationen mellan könen är central för förståelsen av begreppet kön. Kön skapas i en social konstruktionsprocess och individ-, organisations- och samhällsnivån är ständigt integrerade. Jag har ansett det väsentligt att redogöra för hur männens överordning byggs upp och försvaras i vårt samhälle för att vidare kunna beskriva genussystemet inom försvarsmakten. Försvarsmakten är inte bara en hierarkisk organisation utan står även för en hierarkisk genusordning.

Försvarsmakten kom att bli manlighetens sista utpost i Finland. Trots att kvinnorna alltid varit en väsentlig del av försvarsorganisationen tilläts kvinnor utföra vapentjänst först år 1995. Under inbördes-, vinter- och fortsättningskrigen spelade kvinnornas insatser i stödjeuppgifter en viktig roll. Lotta Svärd-rörelsen kom att bli den största frivilliga militära organisation med över 200 000 kvinnor som medlemmar under slutet av krigstiden. Fältmarskalk C. G. Mannerheim ansåg redan under inbördeskrigets dagar att vapen inte passar för kvinnor och därmed uteslöts kvinnorna från de stridande trupperna även om några lottor utbildades till att använda vapen under fortsättningskriget.

Denna linjedragning kom att bestå länge inom försvarsmakten. På regeringsnivå togs kvinnornas insats under en eventuell kristid upp flertal gånger och man diskuterade huruvida man skulle reservera kvinnor till krisuppgifter och utbilda dem på förhand. Att utbilda kvinnor till beväpnade uppgifter låg aldrig på agendan. Under 1970-talet utbildades de första kvinnliga poliserna till fälttjänst. Den andra vågens feminism rörde väg för kvinnornas rättigheter, även i de nordiska länderna. Danmark hade tillåtit kvinnor i sin militära styrka redan från och med år 1962 och Norge från och med år 1971. Sverige tillät kvinnor i vissa uppgifter inom luftvapnet och artilleriet år 1980. Finland släpade efter i utvecklingen, möjligtvis på grund av landets historia och geopolitiska läge.

Under 1980-talet ansåg kyrkan att kvinnor inte skälaktigt kunde undanhållas prästerskapsuppgifter inom församlingarna och kvinnopräster tilläts från och med år 1986 i Finland. Kvinnorna hade nu belägrat en stor andel mark inom det finska samhället och viktiga poster besattes av kvinnor. Detta skapade tryck på regeringen och riksdagen att se över systemet som ännu undanhöll kvinnor från militära tjänster i försvarsorganisationen. Trots att det hela tiden arbetat en stor del kvinnor inom försvarsmakten på civila poster hade dessa tillägnats lite uppmärksamhet. I början av 1990-talet utreder försvarsministeriet för första gången hurdan kvinnornas ställning är inom försvarsmakten. I och med att Elisabeth Rehn tillträder som försvarsminister år 1990 tilläts kvinnor inom ett år utföra fredsbevarartjänst, dock utan vapen och gradbeteckning. Detta blir början på kvinnornas frivilliga militärtjänstgöring.

Som nästa steg tillsätter Rehn en kommission för att utreda möjligheten att arrangera frivillig vapentjänst för kvinnor. Kommissionen bereder ett lagförslag som godkänns i riksdagen. År 1995 träder de första kvinnorna i tjänst.

Det handlade inte så mycket om att bredda en reserv eller att utöka rekryteringsbasen till försvarsmakten även om trenden var minskade åldersklasser, utan om jämställdhet mellan könen. Det ansågs inte längre skäligen att helt utesluta kvinnor från en yrkeskategori även om debatten om följderna vid ett eventuellt skarpt läge uteslöts nästan helt ur diskussionen.

Det rådde en stor mediebevakning av de första kvinnorna som tjänstgjorde. De överväldigades av en stor uppmärksamhet som riktades från samhällets olika håll. Samtidigt fick de fungera som exempel på hur integreringen av kvinnor i försvarsmakten hade lyckats. Detta var något som korrelerade starkt med försvarsmaktens image och man lät visa att de första kvinnorna anpassat sig bra till militärorganisationen. Några större problem uppkom inte officiellt. Samma resultat visar några forskningar som gjordes i slutet av 1990-talet om de kvinnliga beväringarnas tjänstgöring.

Det liknade mest en framgångssaga då det rapporterades om kvinnornas höga andel i ledarskapsutbildningen och den allmänt höga motivationen bland kvinnliga beväringar. Två gånger har en kvinna varit kursprimus på reservofficersskolan och flygvapnet har redan kvinnliga stridspiloter. År 2000 utexaminerades den första kvinnliga officeraren från försvarshögskolan och i dag utgörs den militära stampersonalen av cirka en procent kvinnor. Årligen ansöker cirka 400-500 kvinnor om att få utföra frivillig militärtjänstgöring och under de dryga tio åren har över 3000 kvinnor hemförlovats.

Enligt media och enligt en enskild forskningsrapport från år 1998 har alltså kvinnan anpassat sig bra till den militära organisationen.

Försvarsmakten försäkrar sig om att vara könsneutral genom att besätta uppgifter utifrån färdigheter, inte utgående från könet. Förändringen i jämställdhetslagen från år 1995 kräver att försvarsorganisationen uppgör en jämställdhetsplan på varje resultatenheter. Numera föreskrivs det även i soldatens handbok om vad jämställdhet mellan könen är så att beväringen är medveten om mångfalden inom försvarsmakten.

Lite forskning har gjorts vad beträffar kvinnornas vidare anpassning till försvarsorganisationen och hur försvarsmakten eventuellt anpassat sig till kvinnorna. En jämställdhetsrapport står att finna från år 2007 där kvinnliga officerare uppmärksammats som en skild grupp i resultatet. Ur rapporten framgår det hur kvinnor, både civilt och militärt anställda ställer sig kritiskare till jämställdhetens förverkligande än män på arbetsplatsen. Skall man ta detta som ett överraskande resultat i en mansdominerad organisation? Resultatet följer långt samma linje som liknande forskningsresultat från polisväsendet.

Frågor som hur kvinnorna klarat sig i den militära karriären jämfört med män i samma position saknar ännu svar.

Hur har kvinnorna då förändrat försvarsmakten som organisation? Jag har närmast mig problematiseringen utifrån det rådande genussystemet inom försvarsmakten samt teorin om undantagskönet.

Så länge andelen kvinnor är låg på de militära förbanden fungerar kvinnorna som undantagsfall och blir ofta kategoriserade och stereotypifierade utgående från sitt kön. Rosabeth Moss Kanter's teori om undantagsgenuset används ofta för att beskriva hur kvinnor och män tacklar situationer där det ena könet är kraftigt underrepresenterat. Utgångspunkten är att ditt kön skulle innehålla mycket viktig information om dig och att könet kan användas som en sorteringsprincip. Detta är även utgångsläget i genussystemet där genuset ses som en koppling av egenskaper och systemet utgörs av mannen som en norm och dess bestående i att könen hålls isär från varandra.

I och med att uniformen inte längre bara representerar män skrevs genussystemet om år 1995 i finländska försvarsmakten. Försvarsmakten kan sägas ha varit kraftigt genuspräglad i och med att den långt bak i historien varit en organisation endast för män och att det ännu råder en kraftig genusindelning inom försvarsmakten. Isärhållningen av könen inom försvarsmakten var inte längre möjlig från och med lagen om kvinnors frivilliga militärtjänstgöring. Dock hålls könen ännu isär genom organisationskulturens maskulina hegemoni. Vi har ännu olika genuskonstruktioner för män och kvinnor i och med att den allmänna värnplikten endast gäller män och en manlig norm och standard är starkt förankrad i organisationen.

Kan vi urskilja informella och formella förändringar i genussystemet i försvarsmakten?

Den symboliska genusordningen överensstämmer inte alltid med det egentliga genussystemet. Försvarsmakten är formellt könsblind genom att inte göra åtskillnad på kvinnliga och manliga soldater utan eftersträvar likhet. Detta åskådliggörs i integreringen av kvinnor med män i utbildningen och genom att göra alla uppgifter möjliga för kvinnor. Formellt bejaktar försvarsorganisationen genussystemet genom att tillåta kvinnorna långt hår och egna faciliteter. Informellt lever idén vidare med en åtskillnad av det maskulina och feminina. Enligt en svensk undersökning måste kvinnan, paradoxalt nog, vara tillräckligt feminin för att passa in i den militära organisationen. Samtidigt som kvinnorna skall vara lika och behandlas likadant som männen anses de ändå avvika från den manliga normen. Och de vill hållas avvika från den traditionella maskulina standarden. Genussystemet kan sägas förverkliga och uppehålla sig självt inom försvarsmakten som organisation.

Varför behövs det kvinnor i försvarsmakten i dag när det inte behövts det tidigare? Beror detta på förändringar i genussystemet eller på någonting annat?

För att redogöra för hur genusfrågan möjligtvis kommer att utvecklas i framtiden har den organisationsförändring försvarsmakten eventuellt står inför beaktats. Ställningskrig byts ut mot ett stjärnornas krig i framtiden och stridshjälten Rambo tappar högst sannolikt sitt värde. Enligt framtidsforskning kommer stridsfältet att vara mer komplext än tidigare och militärens uppgifter kommer att bli mer mångfacetterade. Den postmoderna militära organisationen kommer möjligtvis inte att ha en lika stark koppling till nationalstaten längre.

Detta innebär att den manliga styrkan eventuellt tappar sitt värde då militära uppgifter kan skötas lika smidigt av en kvinna.

Kvinnorna kan inte sägas ha förändrat organisationen som sådan eftersom det ännu råder en maskulin norm inom försvarsmakten. Detta kan bero på att förändringsprocesser som

ifrågasätter maktstrukturer möter ofta motstånd. En förändring förutsätter kunskap om genusordningen och en vilja till förändring, speciellt inom organisationen.

Enligt den svenska modellen ses kvinnor i militären som direkt relaterad till organisationens effektivitet och kompetens. Kan flera kvinnor inom finska försvarsmakten bättre kunna möta kraven på en förhöjd kompetens? I dag kan kvinnorna anses ha givit försvarsmakten pr-värde. De kan även möjligtvis anses fungerar som ett slags incitament för män att utföra militärtjänstgöring ifall en kvinna även kan klara det.

Debatten som pågår under skrivande stund gäller den snedvridning i jämställdheten vad beträffar värnpliktlagens beaktande av endast män under fredstid. Ett allmänt uppbud för både män och kvinnor har varit på tapeten, något som kan ses som ett steg mot ett mer jämställt förfarande. Militärtjänstgöringen skulle ännu vara frivillig för kvinnor dock. En frivillig militärtjänstgöring har även diskuterats för män men den starkt rotade allmänna värnplikten i vårt samhälle liksom senaste århundrades upplevelser har haft inverkan på diskussionens utveckling.

Forskningskritik och vidare utvecklingsmöjligheter

Denna avhandling har försökt redogöra för genusfrågans utveckling i försvarsmakten genom en inomvetenskaplig genusforskning med historisk inriktning. Den eventuella könsblindhet inom organisationen har problematiserats och mönster gällande genus har försökts synliggöras.

Oberoende vad forskningen gäller kan en genusblindhet kan påverka resultatet. Jag anser att militärvetenskap är ett genusvetenskapligt svagt ämne och att forskare inom ämnet inte alltid är medvetna om att det finns mycket att läsa in sig på om genus utanför det egna ämnet, vilket är nödvändigt för bedrivandet av god genusforskning.

För att kunna förstå fenomenet genus i sin komplexa helhet krävs det ordentligt med empiriskt material som är insamlat så förutsättningslöst som möjligt. Eftersom kvinnor endast fungerat inom försvarsmakten i dryga tio år och det råder en knapphet inom empirisk data, speciellt vad gäller kvinnliga officerares yrkeskarriär, kan denna avhandling ifrågasättas på grund av omfattningen av empirisk forskning.

Genus är ett värdeladdat ord som kan uppfattas som personligt. I och med att jag som avhandlingsskribent är kvinna kan det antas färga resultatet samtidigt som det ger en större förståelse för materialet.

Jag anser att vidare genusforskning bör idkas på det militära området. Det kan ge klara nyttoaspekter för organisationen vad beträffar både effektivitet och en förståelse för genussystemets betydelse samt innebörd. Jämställdheten har ansetts uppnås bäst i organisationer med lika många män som kvinnor. Det kan i dag ses som en utopi med en försvarsorganisation med en jämn könsfördelning och kan enligt en del inte anses vara eftersträvansvärt. Men en organisation kan utvecklas bäst vad beträffar genusfrågan då bägge parter beaktas. Om man är intresserad av maktförhållanden räcker det inte med att bara analysera den ena polen i en maktrelation.

Även män är en genuskategori. Män och manlighet har varit något av ett slags omarkerade kategorier medan kvinnor och kvinnlighet setts som könet med stor förbokstav. Mansforskningen beskriver konsekvenserna för män samt konsekvenserna av maskulinitet så som den konstrueras i ett visst förhållande. (Thurén 2003, 85, 98)

Hur denna maskulinitet påverkar män inom försvarsorganisationen utgör ett vidare forskningsalternativ. Intersektionaliteten inom genussystemet i försvarsmakten har inte beaktats i större utsträckning. Ämnet kommer säkerligen att aktualiseras i och med att flere invandrare utför militärtjänstgöring.

För att försvarsmakten skall bättre kunna använda sig av kvinnliga militärer anser jag det viktigt att kvinnorna betraktas som en tillgång och inte som ett problem samt att dessa kvinnor värderas utgående från sin kompetens och inte utgående från sitt kön. Rekryteringen har fått lite uppmärksamhet inom den militära forskningen.

En frågeställning kunde lyda ifall informationen till kvinnor om att utföra frivillig militärtjänstgöring är mera avskräckande än uppmuntrande?

KÄLLFÖRTECKNING

Anttonen Anneli: *Feminismi ja sosiaalipolitiikka, Miten sukupuolesta tehtiin yhteiskuntateoreettinen ja sosiaalipoliittinen avainkäsite*, Akademisk doktorsavhandling, Tammerfors universitet, Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 1997

Butler Judith: *Hankala sukupuoli, Feminismi ja identiteetin kumous*, Tammer-Paino Oy, Tampere 2006, översättning av *Gender Trouble, Feminism and the Subversion of Identity*, 1990

Buure-Hägglund Kaarina: *Nainen Kenraalikunnassa*, Oy Edita Ab, Helsingfors 2001

de Beauvoir Simone: *Det andra könet*, Nordstedts förlag, Stockholm 2004, översättning av *Le Deuxième sexe* 1949

Eskola Katarina, Haavio-Mannila Elina och Jallinoja Riitta: *Naisnäkökulmia*, Werner Söderström osakeyhtiö, Juva 1979

Finlands grundlag, Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 2000

Goffman Erving: *Minuuden riistäjät, Tutkielma totaalisisista laitoksista*, Lohjan Sanomalehti- ja Kirjapaino Oy, Lojo 1997

Ijäs Johanna: *Pappeus ja toinen sukupuoli: Analyysi Suomessa 1980-luvulla käydystä naispappeuskeskusteluista*, Pro gradu-avhandling, Teologiska institutionen vid Helsingfors universitet, 1993

Isaksson Eva (red.): *Nainen ja sotalaitos*, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 1988

Jokinen Arto: *Panssaroitu maskuliinisuus, Mies, väkivalta ja kulttuuri*, Vammalan kirjapaino Oy, Vammala 2000

Haavio-Mannila Elina: *Suomalainen nainen ja mies, Asema ja muuttuvat roolit*, Werner Söderström osakeyhtiö, Helsingfors 1970

- Halonen Pekka: *Naiset ja sotilasjohtajuus. Johtajakoulutuksen kokeminen ja sen merkitys.* Diplomarbete på generalstabsofficerskursen, Försvarshögskolan 2000
- Hatch Mary Jo: *Organisationsteori, Moderna, symboliska och postmoderna perspektiv,* Studentlitteratur, Lund 2000
- Hirdman Yvonne: *Genus: Om det stablas föränderliga former,* Liber förlag, Malmö 2001
- Hovi Tuija, Nenola Aili, Sakaranaho Tuula och Vuola Elina: *Uskonto ja sukupuoli,* Yliopistopaino, Helsinki 1999
- Huhta Liisa, Kolehmainen Sirpa, Lavikka Riitta, Leinonen Minna, Rissanen Tapio , Uosukainen Katja och Ylöstalo Hanna: *Tasa-arvosta lisäarvoa, Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön,* Kirjakas Ky, 2005
- Kanter Rosabeth Moss: *Men and Women of the Corporation,* BasicBooks, New York 1977
- Kauppinen Kaisa och Huida Outi: *Naiset rauhanturvaamistyö ja muutos,* Försvarsmaktens central för utvecklingen av utbildningen, forskningsrapport A-S3-2/1994
- Koivunen Anu och Liljeström Marianne: *Avainsanat, 10 askelta feministiseen tutkimukseen,* Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2004
- Kollontai Aleksandra: *Naisen asema taloudellisessa yhteiskuntakehityksessä,* Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki 1973, översättning av *Položenije ženšišiny v evoljutsiji hozjajstva,* Moskva 1922
- Kuronen Matti J. : *Suojelkaa Suomen miestä,* Werner Söderström osakeyhtiö, Juva 1979
- Kvinnors frivilliga vapentjänst. Betänkande av kommissionen Kvinnorna och det militära försvaret,* Kommittébetänkande 1993:9, Försvarsministeriet, Hakapaino Oy, Helsingfors 1993
- Laisi Tiina: *Naisten sopeutuminen sotilasorganisaatioon – Naisten kokemuksia varusmiespalveluksesta,* Institutionen för ledarskap: Publikationsserie 2 Arbetspapper N:o 6, Försvarshögskolan, Helsingfors 1998

Laitinen Kari: *Suomalainen asevelvollisuus. Historiallinen kaari, kehitys ja kansallinen olemus*. Försvarsministeriets publikation 1/2005

Larsson Reidar: *Politiska ideologier i vår tid*, Sjunde upplagan, Studentlitteratur, Lund 2006

Leinonen Minna, Talonen Nina, Terävä Sirkku och Uosukainen Katja: *Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo puolustusvoimissa 2007*, forskningsrapport, Tammerfors universitet 2008

Lehtonen Pipsa-Lotta: *Ennakkoluulo, ylpeys ja arki, Naisten vapaa-ehtoisen asepalveluksen ja varusnaisten kehystäminen sanomalehdissä 1995-2005*, Pro gradu-avhandling, Statsvetenskapliga fakulteten vid Helsingfors universitet, 2007

Lotta Svärd Säätiö: *Lotta Svärd*, Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 2007

Määttä Jukka: *"Miesten koulussa" - Vapaa-ehtoisten naisten ja varusmiesten kokemuksia sotilaskoulutuksesta*, Försvarsmaktens utvecklingscentral för utbildningen, forskningsdeklarationer A/12/1999

Ojala Elena: *Sosiaalisen oppimisympäristön tasa-arvoisuus Maanpuolustuskorkeakoulussa*, 2004, Examensarbete, Försvarshögskolan 2004

Planeringskommissionen för försvarsinformation: *Suomalaisten mielipiteitä ulko- ja turvallisuuspolitiikasta, maanpuolustuksesta ja turvallisuudesta*. Tiedotteita ja katsauksia 27.1.2004

Puhakka Sirpa: *No SAINT, Nainen ja asepalvelus*, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 1992

Puolustusministeriön naistyöryhmä: *Raportti Puolustusvoimen palveluksessa olevien naisten aseman kehittämisestä*, Försvarsministeriet 1992

Puolustusvoimien henkilöstöstrategia (Hestra) 2005, Edita Prima Oy, Helsingfors 2005

Pylkkänen Minna: *Nainen armeijassa identiteetin rakentamisen näkökulmasta*, Försvarsmaktens central för utvecklingen av utbildningen, forskningsrapport A/11/1999

Raitasalo Jyri och Sipilä Joonas: *Sota- teoria ja todellisuus, näkökulmia sodan muutokseen*, Publikationsserie 1, Strategiska forskningar Nr 24, Strategiska institutionen, Försvarshögskolan, Helsingfors 2008

Riihinen Olavi (red.): *Sosiaalipoliitikka 2017, Näkökulmia suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen ja tulevaisuuteen*, Werner Söderström Oy, Helsingfors 1993

Sainio Mikael, Eskola Kaisa, Kauppinen Kaisa, Kandolin Irja och Kalkkinen Marja-Leena: *Tasa-arvon toteutuminen ja kokeminen poliisissa*, Poliisiammattikorkeakoulun tiedotteita 59/2007

Sainio Kari: *Naisten osuus sotilaallisessa maanpuolustuksessa –tarve, keinot ja edellytykset laajemmalle osallistumiselle*, Diplomarbete på generalstabsofficerskursen, Försvarshögskolan 1993

Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2004, Statistikcentralen, Helsingfors 2005

Sumuvuori Johanna: *Siskot harmaissa: Asepalveluksen suorittaneiden naisten kokemuksia ja käsityksiä tasa-arvosta*, Pro gradu-avhandling, Sociologiska institutionen vid Helsingfors universitet, 2005

Svaleryd Kajsa m.fl: *Jämställdhet gör världen rikare! En inspirationskrift för skolans alla lärare om jämställdhet för hållbar utveckling i ett globalt perspektiv*. Edita, 2006

Syrjälä Leena, Ahonen Sirkka, Syrjäläinen Eija och Saari Seppo: *Laadullisen tutkimuksen työtapoja*, Kirjapaino Oy West Point, Rauma 1996

Tallberg Teemu: *Miesten koulu? Mieskuva varusmieskoulutuksessa käytettävissä opetuselokuvissa*, Edita Oy, Helsingfors 2003

Thurén Britt-Marie: *Genusforskning –Frågor, villkor och utmaningar*, Vetenskapsrådet, Stockholm 2003

Tiirakari Leena och Savikko Sari: *Suomen naisen vuosisadat, Tiennäyttäjät*, Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsingfors 2005

Internet-källor:

Yksi univormu, monta erilaista suomalaista.
(<http://www.mil.fi/tyojakoulutus/monimuotoisuus.pdf> 29.1.2009)

Statistikcentralen (<http://www.stat.fi/til/vaa.html> 30.1 2009)

Information om den svenska försvarsmakten

(<http://www.mil.se/sv/Forsvarsmakten/> 26.2 2009)

Övriga källor:

Aamulehti 19 februari 2009, ”*Puolustusvoimat pihalla vauva-asioista- naissoilaita jopa syrjitään raskauden takia*”

Hufvudstadsbladet 12 februari 2009, *Hård debatt i riksdagen: ”Obegripligt att höja vapenanslag*”

Nordiska institutet för kvinno- och genusforsknings tidning, NIKK magasin, 1/2004, Annika Kronsell och Erika Svedberg: ”*Den postmoderna militären och kvinnliga soldater*”

Ruotuväki 6/2008, Insändarspalt: ”*Naiset saivat jo oikeutensa – olisiko jo velvollisuuksien vuoro?*”

Sotilas Aikakausilehti 6-7/2007, Hannu Sipilä: ”*Tasa-arvoa puolustusvoimiin*”

Sotilas Aikakausilehti 2/2009, Mikko Valtanen: ”*Raskaana raskaassa*”

Tidskrift för politisk filosofi, 1/2002, Erika Svedberg och Annika Kronsell: ”*Plikten att försvara Sverige. Maskulinitet, feminitet och värnplikt*”