



FOI MEMO

Projekt
Personalflödesfaktorer ur ett
jämslällldhetsperspektiv

Sidnr
1 (20)

Projektnummer Uppdragsgivare
E12321 Försvarsmakten

FoT-område
Militära professionen

Författare
Monia Lougui

Datum Memo nummer
2023-06-21 FOI Memo 8198

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

Titel

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarmakten

Memo nummer

FOI Memo 8198

1 Inledning

Jämställdhetsaspekten har fått ökat utrymme i debatten om det militära yrket. Perspektiven varierar och därmed även uppfattningen av hur jämställt yrket är och vilka åtgärder som krävs för att säkerställa en jämställd organisation. Intresset för jämställdhet inom försvaret är stort men ämnet är relativt outforskat vilket skapar utrymme för en stor variation av studier inom olika vetenskapliga discipliner med olika ansatser. En potentiell konsekvens av splittrad forskningsfokus inom ämnet är en oenig syn på jämställdhet inom försvaret. Fasting & Sand (2010) konstaterar i deras litteraturundersökning om skandinaviska studier¹ inom ämnet genus och det militära, att en stor andel studier relaterade till kvinnor inom försvaret är politiskt drivna studier. Utöver ett multidisciplinärt forskningsområde innebär det att fokus för studier inom ämnet speglar den varierande politiska agendan. Med syfte att skapa en sammanställd bild av jämställdhetsstudierna inom försvaret, begränsas denna studie till att enbart undersöka litteratur med karriär som fokusområde inom jämställdhet. Valet av fokus motiveras av Försvarmaktens mål med ökad andel kvinnor och de sedan tidigare upplevda karriärhinder för anställda kvinnor (Schröder, 2017).

Empirin i denna studie bygger på insamlad litteratur med fokus på kvinnors karriär inom Försvarmakten. Studierna är publicerade under perioden 2005-2021. Litteraturstudien kartlägger faktorer som påverkar kvinnors karriär utifrån individuella, sociala och organisatoriska dimensioner.

Denna studie har som mål att sammanställa en del av jämställdhetsforskningen om det svenska försvaret och därmed bidra med en tydlig beskrivning och förståelse för forskningsresultaten. En översikt som sammanställer olika studier och resultat kan därmed påverka den fortsatta forskningen inom området, då den även visar behovet av kompletterande studier.

Syfte

Syftet med litteraturstudien är att kartlägga tidigare studier som undersöker kvinnors karriärmöjligheter och utveckling inom det militära yrket. Litteraturstudien ska därmed:

- Ge en övergripande bild av studier som genomförts inom ämnet
- Lyfta fram en lägesbild av jämställdheten inom den militära organisationen
- Analysera och belysa behovet av fortsatta studier

Avgränsning

Litteraturstudien omfattar enbart publikationer som studerar svenska Försvarmakten med fokus på kvinnors karriär. För en internationell litteraturöversikt med ett brett personalperspektiv, hänvisar författaren till en litteraturstudie från 2020 publicerad av norska försvarets forskningsinstitut (FFI) ”*En kartläggning av studier på personell i försvarssektorn publicert i perioden 1990-2018*”. FFI:s studie och metod har använts som inspiration till denna litteraturstudie.

Bakgrund

Denna studie är en delstudie i projektet ”*Personalflödesfaktorer ur ett jämställdhetsperspektiv*”. Projektets syfte är att kartlägga faktorer som utifrån ett jämställdhetsperspektiv påverkar personalflödet till högre militära tjänstegrader. Tidigare studier inom projektet har bland annat sammanfattat karriärhinder för kvinnor inom Försvarmakten (Schröder, 2017), analyserat processer för karriärutveckling inom Försvarmakten (Bonnier et al., 2021), och undersökt jämställdhet utifrån representation, inflöde, befordringar och avgångar (Bonnier, 2018b, 2018a, 2019, 2020).

¹ Sverige, Norge och Danmark

Titel

Memo nummer

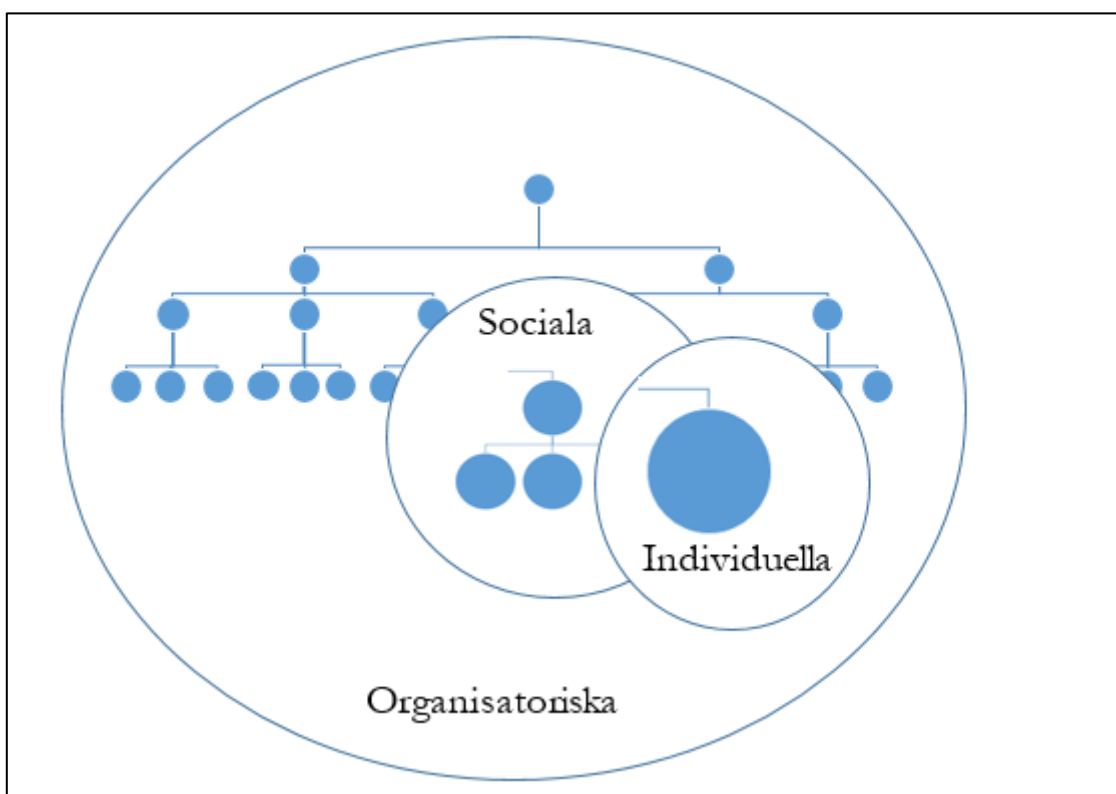
Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

FOI Memo 8198

2 Teoretiskt ramverk

Analysen och kategorisering av insamlad litteratur utgår från en modifierad version av Ragins och Sundstroms (1989) fyra nivåer av analys och lyfter fram tre dimensioner för att analysera påverkan på kvinnors karriäravancemang: individuella, sociala (interpersonella) och organisatoriska² (Francis, 2017; Metz, 2003; Pološki Vokić et al., 2017). Varje dimension utformas av specifika faktorer som påverkar kvinnors karriärutveckling.

Enligt Ragins och Sundstrom (1989) ingår de olika analysnivåerna i ett system (Figur 1). Nivåerna är därmed sammanhängande och faktorer kan analyseras inom flera dimensioner samtidigt. Detta speglas i kategoriseringen av den insamlade litteraturen där en och samma studie kan studera fler än en dimension.



Figur 1 Analysdimensioner

Individuella dimensionen

Inom den individuella dimensionen har familj, personlighet, och humankapital identifierats som faktorer som bidrar till utvecklingen av kvinnors karriär (Francis, 2017; Metz, 2003).

² Den fjärde dimensionen som är utesluten från denna studie men som Ragins och Sundstrom (1989) inkluderar i sin analys av faktorer som påverkar skillnaden mellan män och kvinnor inom organisationen är samhällsdimensionen "societal dimension". Faktorer på samhällsnivå är breda och innefattar bland annat samhällets förväntningar kring kvinnor och mäns typiska roller. Samhällsdimensionen är utesluten eftersom kopplingen mellan dimensionen och kvinnors karriärmöjligheter inom Försvarsmakten är svåridentifierade.

Titel

Memo nummer

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

FOI Memo 8198

Med familj tillkommer familjeansvar, vilket har visats ha en negativ effekt på kvinnors potential till karriäravancemang. Trots en mer jämn fördelning av arbetsuppgifter i hushållet är det fortfarande kvinnan som tar det största ansvaret gällande omsorg av barn³.

Individuella faktorer som är avgörande för karriären och som lyfts fram är individens personlighet och beteende så som strävan efter karriärutveckling och långsiktig planering av karriären (Seibert et al. 2001 och Eby et al. 2003).

Med humankapital menar forskningen att formella utbildningar, kunskap och utvecklade färdigheter har potential att påverka individernas karriäravancemang (Becker, 1975 se James, 2000 s.495). Ytterliga faktorer inom kategorin humankapital som kan kopplas till karriärutvecklingen är internationell erfarenhet, arbetslivserfarenhet och anställning.

Sociala dimensionen

Den sociala dimension handlar om inställning, uppfattning, normer och stereotyper som präglas inom en organisation och som ofta kan till del vara ett hinder för en jämställd karriärutveckling. Den sociala dimension inkluderar även relationer på arbetsplatsen som mentorskap, nätverk, relationen till chefen och kollegorna samt grupsammansättning (Ragins & Sundstrom, 1989).

Ragins & Sundstrom (1989) menar att kvinnor som en minoritet i en organisation sticker ut mer än män. Deras agerande och beteende kategoriseras utifrån de fördomar och uppfattningar om kvinnor som finns i samhället. Utifrån stereotyper som associeras med kvinnor blir det svårare för kvinnor att uppfattas som lämpliga för positioner med en viss makt inom organisationen som ledare eller chefer. Stereotyperna påverkar även relationen till chefer och mentorer negativt. Relationen till chefer och mentorer är en relevant faktor för både män och kvinnors karriärutveckling (Apospori et al., 2006; Washington, 2011). Ett nätverk är ytterligare en karriärfrämjande faktor inom kategorin sociala dimensioner som är avgörande för kvinnors framgång. Nätverk bidrar med stöttning i karriären och utförandet av arbetsuppgifter, samt socialt stöd (Ibarra, 1995).

Organisatoriska dimensionen

När de individuella och sociala dimensionerna har kontrollerats för, återstår organisatoriska faktorer som styr kvinnors karriärmöjligheter och avancemang (Metz, 2003). Den organisatoriska dimensionen, enligt Riger & Galligan (1980), består av arbetsmiljö och organisationens kultur och struktur (exempelvis antalet kvinnor inom organisationen (Kanter, 1977)). Ragins & Sundstrom (1989) definierar den organisatoriska dimension som en analysdimension med fokus på processer och rutiner som påverkar rekrytering och befordran.

³ Enligt en undersökning från Unionen (2019) så minskar var femte man sin arbetstid för att kombinera arbete med föräldraskap medan nästan hälften av kvinnorna minskar sin arbetstid i samma syfte

Titel

Memo nummer

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

FOI Memo 8198

3 Metod

3.1 Val av sökord

För att få en övergripande bild av studier inriktade på jämställdhet och kvinnor inom försvarsmakten, har litteratursökningen använt fem olika kombinationer av sökord. Ett gemensamt sökord för alla kombinationer är *Försvarsmakten* eftersom litteraturöversikten enbart avser dokument som studerar Försvarsmakten. För att fånga upp studier som berör just kvinnor och deras karriär har fem begrepp används tillsammans med sökordet *Försvarsmakten*. Första begreppet *Kvinnor* valdes eftersom det är kvinnor som är studieobjektet i denna litteraturöversikt. Kvinna eller kvinnor är en biologisk kategorisering av individen baserat på det kön individen fötts med. Forskningen om kvinnor tog fart med feministrörelsen och kvinnoforskning blev därmed en akademisk del av kvinnorörelsen (Wahl, 1992). Holmberg och Lindholm (refererat i Wahl, 1992, s.40) särskiljer, redan tidigt inom kvinnoforskning, mellan biologiskt och socialt kön. Det sociala könet reflekterar kulturen och omgivningen vi växer upp i (Fägerlind, 2009). Under 80-talet etablerades begreppet *genus* från engelskans *gender* och ersatte begreppet socialt kön. Forskning inom genus (gender studies på engelska) handlar till mestadels om kvinnor. Inom ramen för denna studie har båda begreppen kvinnor och genus använts i sökningen av litteratur.

Jämställdhet betraktas som ett rättesnöre (Åström 1998) vars syfte är att ge kvinnor och män lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Många av studierna kring kvinnor och karriär handlar om just jämställdhet mellan män och kvinnor där männens karriär avgör referensramen för vad som är normen. Därför valdes sökordet jämställdhet för att representera publikationer som fokuserar på kvinnors relative mäns karriär.

Slutligen användes sökordet *kön*, ett generellt begrepp som innefattar både män och kvinnor, för att fånga upp publikationer som inkluderar båda könen.

Valet av sökord resulterade i fem kombinationer av ord:

Kvinnor AND Försvarsmakten

Genus AND Försvarsmakten

Gender AND Försvarsmakten

Jämställdhet AND Försvarsmakten

Kön AND Försvarsmakten

3.2 Kartläggning

Den systematiska litteratursökningen genomfördes i två faser. Först en sökning bland svenska publikationer och sen en sökning bland publicerade vetenskapliga artiklar på engelska.

Den första litteratursökningen identifierar svenska publikationer. Sökningen gjordes i två litteraturdatabaser. Den 21 januari 2022 genomfördes en sökning i Totalförsvarets forskningsinstitutets (FOI) interna rapportdatabas. Fem separata sökningar gjordes med sökorden jämställdhet, gender, genus, kvinnor och kön. Eftersom FOIs verksamhet är riktad mot försvarssektorn gjordes en bredare sökning utan sökordet Försvarsmakten. Den andra sökningen gjordes i *Digitala vetenskapliga arkivet* (DiVA) den 31 januari 2022. Precis som med första sökningen så delades även den andra upp i fem separata sökningar enligt kombinationerna i avsnitt 3.1.

I sökningarna gjordes inga avgränsningar i publiceringsdatum eller publiceringstyp. Tabell 1 redovisar antal träffar från sökningarna. Resultaten redovisade i Tabell 1 är inte unika i den bemärkelsen att

Titel

Memo nummer

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

FOI Memo 8198

vissa dokument återfinns i fler än en sökning då de innehåller fler än ett av de valda sökorden. Totalt genererade sökningarna 199 unika dokument.

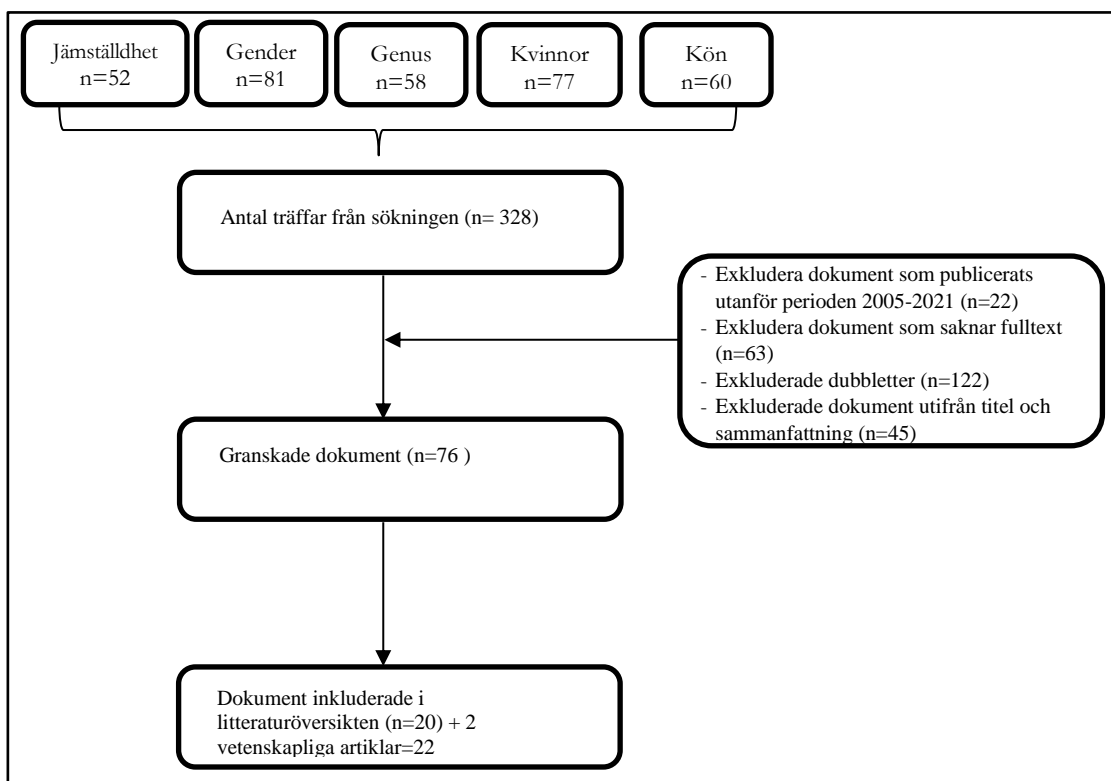
Tabell 1 Antal träffar från litteratursökningen

	Jämställdhet (AND Försvarsmakten) ¹	Gender (AND Försvarsmakten) ¹	Genus (AND Försvarsmakten) ¹	Kvinnor (AND Försvarsmakten) ¹	Kön (AND Försvarsmakten) ¹
FOI databaser	14	28	17	15	40
DiVA	38	53	41	62	20
Totalt	52	81	58	77	60

¹AND Försvarsmakten gäller enbart sökningen i DiVA.

I nästa steg gjordes en sökning i den internationella databasen Web of Science (WoS) för att identifiera internationella vetenskapliga artiklar. I sökningen som genomfördes 9 juni 2022 användes söksträngen ((military) OR (armed AND forces) OR (army) OR (navy) OR (air AND force) OR (soldier) OR (officer)) AND ((Sweden) OR (swedish)) AND ((women) OR (female) OR (gender) OR (equality)). WoS är en multidisciplinär plattform med över 22 000 peer-reviewed⁴ tidskrifter som möjliggör avancerade sökningar och citeringsanalyser.

Sökningen i WoS resulterade i 907 artiklar. Utifrån titel och sammanfattning exkluderades 902 artiklar och fem artiklar granskades.



Figur 2 Flödesdiagram

⁴ En granskningsprocess där vetenskapliga publikationer granskas av experter före publicering för att säkra forskningens kvalitet.

Titel

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarmakten

Memo nummer

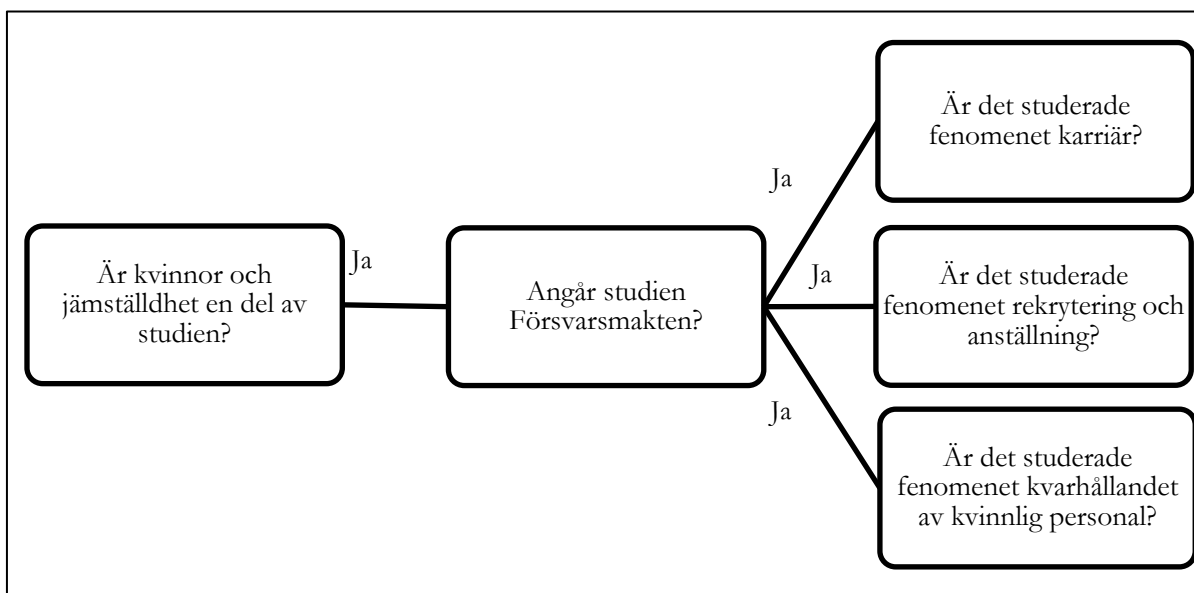
FOI Memo 8198

3.3 Granskningsprocessen

I ett första steg granskades listan med dokument för att utesluta dokument som inte berör jämställdhetsfrågan eller studier med fokus på kvinnor. Därefter uteslöts dokument med studier vars fokus hamnar utanför Försvarmakten verksamhet eller utanför perioden 2005-2021. Perioden valdes för att resultaten från studier äldre än 2005 inte anses relevanta inom ett område under utveckling. Utav de kvarstående dokumenten med inriktning på jämställdhet ställdes minst ett av följande krav för att avgöra om de ska inkluderas i litteratursammanställningen:

- Studien berör en karriärrelaterad fråga,
- Studien berör en fråga relaterad till anställning och rekrytering,
- Studien berör en fråga relaterad till behållandet av kvinnlig personal.

Därefter granskades dokumenten för att först identifiera studiens syfte och frågeställningar och sen analysera faktorer som tas upp i studien. Figur 3 illustrerar granskningsprocessen.



Figur 3 Kodningsschema

Titel

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

Memo nummer

FOI Memo 8198

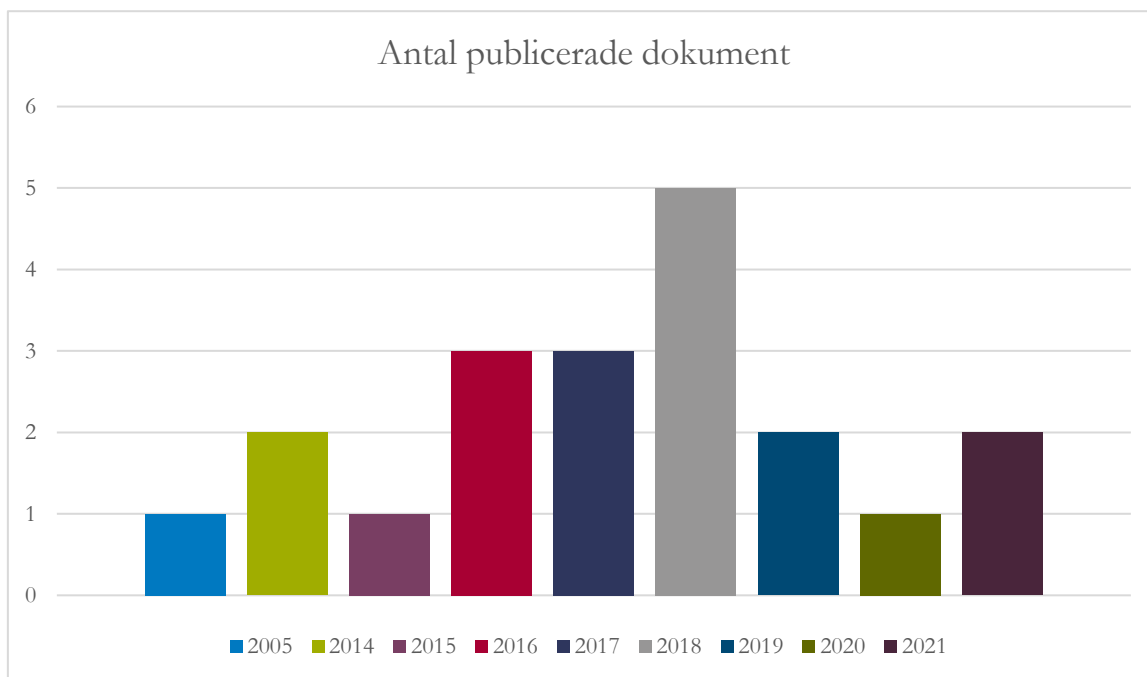
4 Sammanfattning och översikt

Insamlade och granskade data består av rapporter, memon, uppsatser och vetenskapliga artiklar (se Tabell 2). Detta kapitel sammanfattar information om de olika publikationerna. En detaljerad lista med insamlad material finns i kapitel 7.

Tabell 2 Typ av publikationer

Publikationstyp	Antal
FOI rapporter	2
FOI memos	7
Uppsatser	11
Vetenskapliga artiklar	2

Dokument inkluderade i studien är publicerade under tidsperioden 2005-2021. Utifrån grafen är det uppenbart att studier med fokus på karriär för kvinnor inom Försvarsmakten ökade under perioden 2016- 2018. I litteratursökningen kunde inga dokument publicerade mellan 2005 och 2014 med fokus på kvinnors karriär inom Försvarsmakten identifieras.



Figur 4 Antal publicerade dokument per år inkluderade i litteraturstudien

FOI är den enskilda forskningsaktör som har publicerat flest dokument i form av rapporter och memon. Tabellen nedan redovisar antal publikationer per institution.

Titel

Memo nummer

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

FOI Memo 8198

5 Analys av resultaten

5.1 Individuella dimensionen

Den individuella dimensionen består av faktorer som berör individer på en personlig nivå som familj, personlighet och preferenser. I den insamlade empirin uppmärksammas individuella faktorer så som egen motivation och möjlighet till personlig utveckling (Banck, 2016; Ragnarsson & Rydman, 2019). Även personliga egenskaper (Allerman, 2021; Dahl, 2014) och preferenser (Andersson & Ottosson, 2015; Banck, 2016; Bonnier, 2020) framstår som faktorer bakom kvinnors karriärval inom Försvarsmakten.

Möjligheten att kombinera yrkeslivet med familjelivet är en typisk aspekt som spelar stor roll för karriären och avancemang. Vissa studier som undersöker karriärutvecklingen och avancemang hos kvinnor inom försvaret framställer föräldraskap som en påverkansfaktor (Banck, 2016; Persson, 2017).

Litteratursökningen visar även på individuella hinder så som brist på humankapital när kvinnors avancemang inom Försvarsmakten studeras (Beroun, 2019; Bonnier, 2018a).

Beroun (2019) observerar två faktorer inom den individuella dimensionen som påverkar kvinnors karriär inom Försvarsmakten. Först så betraktas humankapital i form av avsaknad av kunskaper som ett karriärhinder för kvinnor inom Försvarsmakten. Det som framkommer i de nio semistrukturerade djupintervjuerna är att de intervjuade officerarna upplever att den snabba karriärutvecklingen, som Försvarsmakten förespråkar, inte matchar den kunskap och erfarenhet som erhålls. Nästa hinder som beskrivs av respondenterna är utmaningen med att identifiera sig inom organisationen som ”kvinnlig” eller ”manlig”.

En till studie som betraktar humankapital som en faktor inom den individuella dimensionen kopplat till jämställdhet mellan kvinnor och män inom Försvarsmakten är **Bonnier (2018a)**. Studien undersöker gendreskillnaderna i beföringstakten för Försvarsmaktens officerare och motiverar resultaten med anställdas kognitiva färdigheter eller tidigare erfarenheter. Humankapital visar sig i denna studie vara en faktor som främjar kvinnors avancemang inom Försvarsmakten.

Individernas karriärval drivs av bland annat deras personlighet eller egenskaper. **Allerman (2021)** intervjuar kvinnliga sjöofficerare för att öka förståelsen för kvinnors yrkesval. Bland anledningarna som driver de kvinnor som intervjuats till att göra karriär som sjöofficerare så har Allerman (2021) identifierat personliga egenskaper så som altruism (viljan att hjälpa andra), äventyrlighet, ambition och risktagande (söker utmaningar och spänning).

Likt Allermans (2021) arbete undersöker **Dahl (2014)** bakomliggande motiv till att kvinnor väljer att vidareutbilda sig till specialistofficerare. Intervjuerna förklarar hur vissa personlighetsdrag ligger bakom kvinnors val att vidareutbilda sig till specialistofficerare. Dessa kvinnor har starka prestationsbehov, maktbehov och intimitetsbehov (med intimitetsbehov menar Dahl (2014) att de intervjuade kvinnornas beslut att vidareutbilda sig delvis påverkas av deras nära relationer med sina kamrater).

Med syfte att förstå motiven bakom kvinnors val att inte genomföra militärutbildning, intervjuar **Andersson & Ottosson (2015)** 14 kvinnor som tagit beslutet att inte fullfölja antagningsprocessen till Försvarsmakten. Anledningen som dessa kvinnor anger som motiv till avhoppet från antagningsprocessen är individuella och relaterade till deras preferenser. De intervjuade kvinnornas främsta orsak till avhoppet är viljan att studera på civil högskola istället.

Även **Bonnier (2020)**, förklarar skillnader i karriärvalen hos kvinnliga och manliga gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K) genom att hänvisa till individuella preferenser. Det visar sig att kvinnor anställda som GSS/K avslutar sin tjänst tidigare än män för att läsa vidare till yrkesofficer eller ta anställning i civil befattning. Skillnaderna i karriärutvecklingen kan därmed motiveras med kvinnors preferenser för att vidareutvecklas.

Titel

Memo nummer

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

FOI Memo 8198

Med stöd från 30 intervjuer med kvinnor undersöker **Banck (2016)** kvinnors incitament till att stanna kvar inom eller lämna Försvarsmakten. Utöver de organisatoriska faktorerna (som nämns senare i avsnittet *organisatoriska dimensionen*), avslöjar intervjuerna behovet av långsiktighet och planering av karriären hos många kvinnor.

”Studien visar att många kvinnor behöver veta vilka vägar som står dem till buds (redan från rekrytering/grundutbildning och vidare i karriären) och de behöver känna att den personliga utvecklingen är integrerad i och verkligen realiserar i anställningen i Försvarsmakten”. (Banck, 2016)

Ragnarsson & Rydman (2019) intervjuar sex kvinnor med officersbefattning för att utforska vilka element som avgör beslutfattande för en fortsatt karriär inom Försvarsmakten. Utifrån respondenternas svar identifierar författarna kärnkategorin beslutfullbordande och fyra underkategorier: slutgiltigt bestämmande, självförtroendeuppbyggande, självförverkligande drivkrafter och livsharmonisering. Kvinnliga officerares beslut om fortsatt karriär inom Försvarsmakten påverkas av dessa kategorier. Det är främst faktorer ur ett individuellt perspektiv som studeras samtidigt som författarna lyfter dessa resultat till en organisatorisk dimension genom att understryka kvinnors behov av stödjande vägledning från organisationen.

Föräldraskap och svårigheter att kombinera familjeliv med en karriär inom försvaret är en av de största individuella påverkansfaktorer som Persson (2017) identifierar⁵. Syftet med Perssons studie är att genom en fallstudie och intervjuer undersöka vilka faktorer som påverkar underrepresentationen av kvinnor bland chefer inom Försvarsmakten.

5.2 Sociala dimensionen

Den sociala dimensionen består av nätverk, relationer och förväntningar formade av normer i samhället och på arbetsplatsen. Studier inriktade mot Försvarsmakten visar att värderingar och normer är typiska sociala faktorer som påverkar kvinnors karriärmöjligheter (Beroun, 2019; Håkansson, 2016; Mattsson, 2016). Bland de studier som litteraturoversikten har identifierat så framstår även fördomar (Schröder, 2017) och gruppens sammansättning (Bäckström, 2016) som faktorer med påverkan på kvinnor karriär inom Försvarsmakten. Slutligen så understryker studierna vikten av relationerna till chefer (Banck, 2016; Schröder, 2017) och nätverk (Bonnie et al., 2021; Håkansson, 2016) för karriärutvecklingen hos kvinnor verksamma inom Försvarsmakten.

Håkansson (2016) undersöker hur kvinnor inom Försvarsmakten upplever sina karriärmöjligheter och sin status inom organisationen. Intervjuer med kvinnor på olika befattning, i olika åldrar, varierande arbetslivserfarenhet samt utbildningsbakgrund analyseras. En faktor studien uppmärksammar inom den sociala dimensionen som kvinnor upplever som ett hinder för karriärutvecklingen är hur manliga normer präglar organisationen. Dessutom understryker kvinnorna i intervjuerna behovet av bättre nätverk.

I rapporten av **Bonnier et al. (2021)** identifierar författarna skapandet av karriärbefrämjande nätverk som en av utmaningarna för kvinnor inom Försvarsmakten. Uppfattningen hos anställda kvinnor är bland annat att det är en nackdel att vara kvinna när det gäller skapandet av nätverk inom Försvarsmakten och att dessa nätverk kan vara avgörande för karriärutvecklingen.

Banck (2016) uppmärksammar, utifrån 30 intervjuer med kvinnor anställda inom Försvarsmakten, relationen till närmsta chef som en avgörande social faktor för kvinnors karriär och incitament till att stanna kvar inom Försvarsmakten. Utöver den sociala faktorn så identifierar Banck (2016) även faktorer i de individuella och organisatoriska dimensionerna.

⁵ Persson (2017) identifierar ytterliga påverkansfaktorer som författaren kategoriserar som individuella men som enligt definitionen i denna rapport kategoriseras som organisatoriska faktorer.

Titel

Memo nummer

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarmakten

FOI Memo 8198

Schröders (2017) studie om unga kvinnors karriär inom Försvarmakten belyser ett antal faktorer ur den sociala dimensionen som hindrar dessa kvinnors karriärutveckling inom organisationen. Resultaten i denna studie uppmärksammar en dålig relation till chefer som en anledning till att kvinnor inte stannar kvar inom Försvarmakten. En till orsak som tolkas som en faktor bakom hinder för kvinnors karriär inom Försvarmakten är fördomar hos manliga chefer. I sin analys konstaterar Schröder (2017) att Försvarmakten är i behov av en förändring gällande normer och värderingar för att lyckas med att attrahera, rekrytera och behålla personal.

I **Mattssons (2016)** undersökning av anledningarna till varför kvinnor utgör en minoritet i Försvarmakten uppmärksammas ledningen och chefers inställning till kvinnliga anställda som en faktor som förklarar underrepresentationen av kvinnor. Chefernas inställning till kvinnliga anställda är en faktor i den sociala dimensionen som kan hindra kvinnors karriärutveckling inom Försvarmakten.

Även **Beroun (2019)** identifierar könsstereotyper och jargon som faktorer som påverkar kvinnors karriär inom Försvarmakten. Studien baseras på nio semistrukturerade djupintervjuer med både kvinnliga och manliga officerare.

Den sista sociala faktorn som tas upp är grupsammansättningen som **Bäckström (2016)** studerar genom logistiska regressionsanalyser applicerade på data från Militärhögskolan i Halmstad. Den innehåller uppgifter om antalet inryckande, antalet avhopp och antalet godkända rekryter vid 130 utbildningstillfällen för grundläggande militär utbildning (GMU) under perioden 2012-2015. Resultaten från regressionsanalyserna visar ingen statistisk signifikans på att grupsammansättningen påverkar kvinnors beslut att avsluta sin GMU. Därmed kan inte studien bekräfta hypotesen om att grupsammansättningen ska ha någon påverkan på kvinnors benägenhet att avsluta sin GMU i förtid.

5.3 Organisatoriska dimensionen

Inom den organisatoriska dimensionen har studier undersökt beföringstakten (Bonnie, 2018a), karriärutveckling (Alozius, 2017; Khodabandeh & Bäckström, 2018), vertikal och horisontell segregation (Bonnie, 2018b) samt avgångar (Bäckström, 2017) hos kvinnor inom försvarmakten. Dessa studier undersöker jämställdhet i karriären hos Försvarmakten på en övergripande nivå utan att fokusera på specifikt utvalda faktorer.

Utöver de ovan nämnda publikationerna har ett antal studier även ägnat sig åt undersökning av enskilda och specifika organisatoriska faktorer med påverkan på kvinnors karriär inom Försvarmakten. Studierna fokuserar på faktorer som bristande jämlik organisation (Banck, 2016; Mattsson, 2016), olika möjligheter till avancemang (Lundqvist, 2014; Mattsson, 2016), beföringsprocesser (Bonnie et al., 2021), ledarskap (Alvinus et al., 2018; Persson, 2017), arbetskultur (Persson, 2010; Persson, 2017), mentorskap (Ragnarsson & Rydman, 2019) och bristande resurser (Banck, 2016; Schröder, 2017).

Bonnie (2018b) undersöker fördelningen utifrån horisontell och vertikal segregering⁶ under perioden 2009-2018. Resultaten indikerar att såväl horisontell och vertikal segregering finns i organisationen under den studerade perioden. Bonnie (2018b) analyserar strukturerna inom Försvarmaktens organisation genom att kartlägga vertikala och horisontella könssegregationen över tidsperioden 2009-2018. En potentiell förklaring som Bonnie (2018b) hänvisar till för att motivera segregationen som uppstår inom organisationen är formella regler och krav gällande utbildning och tjänsteställning eller homosocial reproduktion.

Khodabandeh & Bäckström (2018) gör en kvantitativ beskrivning av skillnaderna mellan män och kvinnor som övergår från grundläggande militär utbildning (GMU) till kontinuerligt anställd

⁶ Horisontell segregation är en överrepresentation av en grupp inom ett specifikt yrke. Vertikal segregation är en ojämn fördelning av olika grupper av människor inom hierarkin.

Titel

Memo nummer

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

FOI Memo 8198

specialistofficerare (SO/K) i Försvarsmakten under perioden 2011-2015. Resultaten pekar på en relativt lik andel övergång från GMU till SO/K mellan män och kvinnor under den studerade perioden. Studien bekräftar även, genom ett chi-två test, att det inte finns någon statistisk signifikant skillnad mellan män och kvinnor som går vidare från GMU till SO/K. Organisationens struktur och fördelningen mellan män och kvinnor som uppmärksammas i Khodabandeh och Bäckströms studie kan tolkas som en organisatorisk dimension.

Alozius (2017) nyttjar Försvarsmaktens verksamhetsledningssystem PRIO för att jämföra andelen män och kvinnor som går från GMU till officersutbildningen mellan 2014-2016. Trots det låga antalet så är andelen kvinnor som slutförde GMU 2013 och blev officersaspiranter mellan 2014-2016 högre än andelen män. En högre andel kvinnor tolkas som en positiv organisatorisk faktor som driver jämställdheten inom Försvarsmakten.

I en överlevnadsanalys undersöker **Bäckström (2017)** personalflödet inom Försvarsmakten och studerar skillnaderna i anställningstid mellan kvinnor och män som arbetar som kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K). Analysen appliceras på Försvarsmaktens verksamhetsledningssystem PRIO för åren 2009-2016 och resultaten visar att män i den studerade populationen har större sannolikhet att efter 3 år fortsätta sin anställning inom Försvarsmakten. Den studerade trenden speglar kulturen inom organisationen.

I **Bonnier (2018a)**, jämförs beföringstakten mellan kvinnor och män som tjänstgör inom Försvarsmakten. Analyserna baseras på regressioner applicerade på personaldata hämtad ur Försvarsmaktens verksamhetsledningssystem PRIO. Skillnader i beföringstakten skildrar bland annat en beföringsprocess som upp till en viss grad gynnar män i större utsträckning än kvinnor. Resultaten från analyserna kan tolkas som att processer inom Försvarsmakten ställer högre krav på kvinnor för att bli beförade.

Specifika faktorer inom den organisatoriska dimensionen undersöker **Persson (2017)** när han besvarar forskningsfrågan ”*vad påverkar underrepresentationen av kvinnor på högre chefsbefattningar i Försvarsmakten?*” genom en fallstudie med intervjuer. Studien avslöjar att respondenterna upplever negativa attityder och bemötande från män, avsaknad av stöd och förebilder samt organisationens kultur och jargon som de största organisatoriska påverkansfaktorerna. I analysen av resultaten uppmärksammar Persson (2017) att de utpekade faktorernas påverkansgrad varierar beroende på vilken nivå i organisationen respondenterna befinner sig. Till exempel så beskrivs negativa attityder och bemötanden från män som ett större hinder för kvinnors karriärutveckling bland respondenter på de lägre nivåerna.

Schröders (2017) rapport studerar karriärhinder för kvinnor inom det militära. Ett av de organisatoriska hinder som Schröder identifierar är brister avseende utvecklingsmöjligheter för kvinnor. Även avsaknaden av stöd från chefer pekas ut som ett hinder för kvinnors karriär inom Försvarsmakten. Schröder poängterar organisationens behov att utveckla strukturer som underlättar för kvinnors karriärutveckling. Syftet med detta är, enligt Schröder, att kompensera för negativa aspekter av att vara en minoritet i en mansdominerad organisation. En ytterligare organisatorisk faktor som påverkar kvinnor inom Försvarsmakten är relaterat till arbetsklimatet som anges präglas av normer och värderingar som inte främjar ett inkluderande arbetsklimat. Även resurser så som materiel för kvinnor är en faktor som framträder som ett hinder för kvinnors karriär inom organisationen.

Bristande resurser som uniformer och materiel anpassat för kvinnor inom Försvarsmakten är ytterligare en faktor ur den organisatoriska dimension som lyfts fram i **Banck (2016)** studie. Intervjuer med 30 kvinnor med antingen pågående eller avslutad anställning i Försvarsmakten. Utifrån kvinnors svar på intervjufrågorna, identifierar författaren jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen som ett organisatoriskt hinder eller incitament som står bakom kvinnors avancemang eller avhopp. Dessutom så uttrycker kvinnorna som intervjuats att kvinnliga förebilder inom organisationen påverkar deras beslut att fortsätta eller avsluta sin anställning inom Försvarsmakten. Bristande resurser så som uniformer och materiel anpassat för kvinnor inom Försvarsmakten är ytterligare en faktor ur den organisatoriska dimension som lyfts fram i intervjuerna.

Titel

Memo nummer

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarmakten

FOI Memo 8198

En analys av intervjuer med åtta anställda eller före detta anställda kvinnor inom Försvarmakten som redovisas i **Mattsson (2016)** som understryker två organisatoriska faktorer som påverkar kvinnors karriär: kulturen och attityder inom organisationen, samt jämställdheten på arbetsplatsen.

Likt Schröder (2017) undersöker **Alvinus et al. (2018)** karriärhinder för kvinnor inom Försvarmakten. Studien bygger på intervjuer med kvinnor anställda inom Försvarmakten och undersöker hinder som uppstår för den framtida karriären som ledare. Ett av de hinder som författarna identifierar är avsaknaden av relationer samt tydligt och transparent ledarskap som främjar karriärsavancemanget hos kvinnor inom det militära yrket.

I sin publicerade artikel så utforskar Persson (2010) arbetsfördelningen inom Försvarmakten som ett karriärhinder för anställda kvinnor. Författaren analyserar arbetsfördelningen inom organisationen utifrån ett genderperspektiv och konstaterar att Försvarmaktens traditionella arbetsfördelning, där främst män är representerade inom högre och viktiga positioner, är en flexibel fördelning som anpassar sig efter omgivningen och nya krav.

Genom intervjuer med kvinnliga officerare, deras chefer och en analys av styrande dokument, undersöker Bonnier et al. (2021) befordringsprocessen för officerare. En slutsats som forskarna drar är att befordringsprocessen för officerare ger utrymme för omedveten bias. Så som processerna för karriärutveckling av arméns officerare är utformade inom Försvarmaktens organisation finns det risk att befordringsbesluten fattas baserat på felaktig eller ofullständig information.

Lundqvist (2014) analyserar 8 intervjuer och identifierar upplevda gynnsamma och ogynnsamma aspekter som påverkar kvinnors karriäravancemang inom Försvarmakten. Bland kvinnors upplevelse av positiva organisatoriska aspekter som gynnar utvecklingen mot en karriär som chef, identifierar författaren ett antal faktorer så som en bra översyn av strukturen för rekrytering och befordran inom Försvarmakten, positiva attityder inom organisationen och uppfattningen av Försvarmakten som en god arbetsgivare. De negativa organisatoriska faktorer som författarna identifierar utifrån de intervjuade kvinnornas uppfattning består av attityderna mot kvinnor inom organisationen, icke tolerans för kvinnors misstag, brist på kvinnor, brist på stöd, brister i arbetsmetod och organisationsstrukturer, familjeförhållande vs. organisationsstruktur, attityder gentemot män i rekrytering, attityder gentemot kvinnor i rekryteringen, motstånd mot lagliga påtryckningar och gruppträck.

Ragnarsson & Rydman (2019) intervjuar sex kvinnor med officersbefattning i syfte att identifiera vad som motiverar individerna till att ta beslut om fortsatt anställning inom Försvarmakten. En av de identifierade faktorerna, med inverkan på kvinnors beslut, är behovet av stöd och vägledning från organisationen. Denna faktor tillhör den organisatoriska dimensionen.

Titel

Memo nummer

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

FOI Memo 8198

6 Slutsatser och implikationer för Försvarsmakten: vilka åtgärder och studier rekommenderas?

Denna litteraturstudie beskriver tidigare studier och utforskade områden som är relaterade till kvinnors karriärutveckling inom Försvarsmakten. Utöver en överblick över studerade frågeställningar, ger studien en indikation om vilka ämnen som är understuderade eller som återstår att undersökas. Detta avsnitt ämnar analysera resultaten ur ett försvarsmaktsperspektiv.

Underlätta befordringen

Insamlade studier inom den organisatoriska dimensionen belyser bland annat en könssegregering som skiljer sig åt på de olika nivåerna inom organisationen. Segregeringen uppstår som mindre markant på högre nivåer inom organisationen vilket antyder att Försvarsmakten har ett behov av att förbättra sitt jämställdhetsarbete som är riktat mot anställda med lägre befattning inom organisationen. Detta har uppmärksammats av Bonnier et al. (2021) där fokus för studien var befordringsprocesserna för officerare inom armén. Att dessa processer saknar tydlighet och enhetlighet är en potentiell faktor som motiverar litteraturstudiens resultat som hävdar att befordringsprocesserna upp till en viss grad gynnar män i större utsträckning än kvinnor. Författarna rekommenderar därmed en transparent befordringsprocess med tydliga kriterier och riktlinjer.

Inkludering och bemötande

Försvarsmakten är en mansdominerad organisation vars kultur och normer har formats därefter vilket utgör ett extra motstånd för anställda kvinnor. Ett flertal av studierna som uppmärksammas i litteraturstudien lyfter fram just kultur, bemötande, jargong och normer som ett upplevt hinder hos kvinnor anställda inom Försvarsmakten. Det blir allt mer viktigt att skapa en arbetskultur som är inkluderande genom bland annat utbildningar riktade till chefer (Schröder, 2017) för att arbeta mot en kultur som är positiv för kvinnors karriärutveckling.

För Försvarsmakten finns möjlighet till inkludering av kvinnor genom åtgärder relaterade till resurser så som exempelvis uniformer. Adekvat utrustning är bemyndigande för kvinnor och bidrar till en bättre trivsel och arbetsmiljö. Bancks (2016) studie framhäver försvarsmaktsanställda kvinnors avsaknad av anpassade uniformer och materiel som en faktor med negativ påverkan på kvinnor karriärmöjligheter inom organisationen. Uniformen spelar en viktig roll för anställda inom Försvarsmakten då den är ett tecken på en viss status, kompetens och expertis (Tynan & Godson, 2019).

Arbetsfördelning

Ytterligare ett hinder för kvinnors fortsatta karriär inom Försvarsmakten som studierna identifierat är fördelningen av arbetsuppgifter. Det som framkom i till exempel Perssons (2010) studie är en organisation med en hierarki där specifika arbetsuppgifter anses vara mer anpassade för män eller kvinnor. Tidigare studier har visat att arbetsuppgifterna kan vara en källa till diskriminering på arbetsplatsen när kvinnor och män tilldelas arbetsuppgifter av annorlunda karaktär (för referenser, se Chan & Anteby (2016)). Eftersom de utförda arbetsuppgifterna oftast är avgörande för karriärutvecklingen och befordran, kan en ojämn fördelning av arbetsuppgifter mellan män och kvinnor orsaka könsklyftor i karriären inom organisationen.

Fler studier med fokus på arbetsuppgifter och fördelning av arbetsuppgifter inom Försvarsmakten skulle bidra till en förståelse och eventuellt en förbättring av jämställdheten inom organisationen.

Hur mycket spelar familjelivet in?

Utifrån insamlade studier i denna litteraturöversikt framkommer familjesituationen som ett hinder för kvinnors utveckling inom Försvarsmakten. Anställda kvinnor uttrycker svårigheter att kombinera

Titel

Memo nummer

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

FOI Memo 8198

yrkeslivet med familjelivet. Att kvinnors karriär sanktioneras i större utsträckning av familjelivet och framförallt föräldraskap är inte unikt för Försvarsmakten. Till exempel konstaterar Abele & Spurk (2011) att föräldraskap har en större negativ påverkan på kvinnors framtida karriär både ur ett externt genusperspektiv (som förväntningar och könsroller) och ur ett internt perspektiv (självuppfattning). Generellt går fler kvinnor än män ner i arbetstid i samband med föräldraskap och karriärutveckling för kvinnorna saktas då ner. Kvinnor upplever därmed oftare föräldraskap som ett hinder i karriären (Guy & Duke, 1991; Maume, 2004).

Familjelivet visar sig vara ett större hinder för kvinnor och deras karriär än vad det är för män, oaktat bransch. Den generella trenden innebär dock inte att Försvarsmakten kan bortse från fenomenet. I syfte att attrahera och behålla fler kvinnor inom organisationen så är möjligheten att erbjuda en karriär där föräldraskap och familjelivet kombineras på ett mer balanserat sätt än hos andra arbetsgivare en fördel för Försvarsmakten, och något myndigheten bör eftersträva.

Titel

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarmakten

Memo nummer

FOI Memo 8198

7 Publikationslista

	Titel	År	Författare
Individuella dimensionen	Att vara kvinna bland alla män: En kvalitativ intervjustudie om kvinnors erfarenheter och tankar om sina karriärmöjligheter i Försvarmakten	2017	Elaine Persson
	Bortom "att göra pojkar till män": – En diskursiv studie om jämställdhetsarbetet i Försvarmakten med fokus på kvinnor i det militära	2019	Rebecca Beroun
	Det (o)komplicerade valet: En induktiv kvalitativ studie av kvinnors yrkesval till svensk sjöofficer mellan 1978 och 2020	2021	Erik Allerman
	Finns det könsskillnader i hur länge militär personal stannar inom Försvarmakten?	2020	Evelina Bonnier
	Genderskillnader i befordringstakt för Försvarmaktens officerare	2018	Evelina Bonnier
	Gynnsamma och ogynnsamma aspekter i rekrytering av kvinnor inom Försvarmakten	2014	Annika Löfgren Lundqvist
	KVINNA eller FÖRSVINNA?: En studie av kvinnors incitament till att stanna i Försvarmakten	2016	Daniel Banck
	Kvinnliga officerares perspektiv på karriär: En kvalitativ studie om beslutsfattande i karriärssammanhang	2019	Johan Ragnarsson Nils Rydman
	Varför rekryteras det för få kvinnor till Utlandsstyrkan/internationell tjänstgöring?	2005	Olof Katrin
	Varför vidareutbildar sig kvinnor inom Försvarmakten?	2014	Frida Dahl
Varför vill inte kvinnor bli militärer?: En kvalitativ studie i en mansdominerad organisation	2015	Johanna Ottosson Stina Andersson	
Sociala dimensionen	Bortom "att göra pojkar till män": – En diskursiv studie om jämställdhetsarbetet i Försvarmakten med fokus på kvinnor i det militära	2019	Rebecca Beroun
	En mansdominerad värld: En deskriptiv studie kring karriärmöjligheter och status för kvinnor inom den svenska försvarmakten	2016	Calle Håkansson
	Får magkänslan bestämma? En analys av Försvarmaktens processer för karriärutveckling av arméns officerare	2021	Evelina Bonnier Sanna Dalberg Josefin Öhrn-Lundin
	Gruppsammansättningens betydelse för avhopp från Grundläggande Militär Utbildning. Leder en jämnare könsfördelning till färre avhopp?	2018	Peter Bäckström
	Karriärhinder för unga militära kvinnor	2018	Karin Schröder
	KVINNA eller FÖRSVINNA?: En studie av kvinnors incitament till att stanna i Försvarmakten	2016	Daniel Banck
	Man är inte starkare än den svagaste länken: En kvalitativ studie om varför kvinnor utgör minoritet i Försvarmakten	2016	Amanda Mattsson

Titel

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

Memo nummer

FOI Memo 8198

Organisatoriska dimensionen	Andelen kvinnor som går vidare från GMU till SO/K	2018	Nima Khodabandeh Peter Bäckström
	Att vara kvinna bland alla män: En kvalitativ intervjustudie om kvinnors erfarenheter och tankar om sina karriärmöjligheter i Försvarsmakten	2017	Elaine Persson
	Får magkänslan bestämma? En analys av Försvarsmaktens processer för karriärutveckling av arméns officerare	2021	Evelina Bonnier Sanna Dalberg Josefin Öhrn-Lundin
	Genderskillnader i beföringstakt för Försvarsmaktens officerare	2018	Evelina Bonnier
	Gynnsamma och ogynnsamma aspekter i rekrytering av kvinnor inom Försvarsmakten	2014	Annika Löfgren Lundqvist
	Hur har Försvarsmaktens könssegregering förändrats under perioden 2009-2018?	2018	Evelina Bonnier
	Karriärhinder för unga militära kvinnor	2018	Karin Schröder
	KVINNA eller FÖRSVINNA?: En studie av kvinnors incitament till att stanna i Försvarsmakten	2016	Daniel Banck
	Man är inte starkare än den svagaste länken: En kvalitativ studie om varför kvinnor utgör minoritet i Försvarsmakten	2016	Amanda Mattsson
	Påbörjar kvinnor och män officersutbildning i olika omfattning? En studie av de som slutförde GMU år 2013	2017	Juuko Alozius
	Slutar gruppbefäl, soldater och sjömän som är kvinnor tidigare än de som är män?	2017	Peter Bäckström

Titel

Memo nummer

Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

FOI Memo 8198

8 Referenser

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2011). The dual impact of gender and the influence of timing of parenthood on men's and women's career development: Longitudinal findings. *International Journal of Behavioral Development, 35*(3), 225–232. <https://doi.org/10.1177/0165025411398181>
- Allerman, E. (2021). *Det (o)komplicerade valet: En induktiv kvalitativ studie av kvinnors yrkesval till svensk sjöofficer mellan 1978 och 2020*. Försvarshögskolan.
- Alozious, J. (2017). *Påbörjar kvinnor och män officersutbildning i olika omfattning? En studie av de som slutförde GMU år 2013*. FOI Memo 6113
- Alvinus, A., Krekula, C., & Larsson, G. (2018). Managing visibility and differentiating in recruitment of women as leaders in the armed forces. *Journal of Gender Studies, 27*(5), 534–546. <https://doi.org/10.1080/09589236.2016.1243048>
- Andersson, S., & Ottosson, J. (2015). *Varför vill inte kvinnor bli militärer? En kvalitativ studie i en mansdominerad organisation*. Högskolan i Halmstad.
- Apospori, E., Nikandrou, I., & Panayotopoulou, L. (2006). Mentoring and women's career advancement in greece. *Human Resource Development International, 9*(4), 509–527. <https://doi.org/10.1080/13678860601032627>
- Bäckström, P. (2016). *Gruppsammansättningens betydelse för avhopp från Grundläggande Militär Utbildning. Leder en jämnare könsfördelning till färre avhopp?* FOI Memo 5819
- Bäckström, P. (2017). *Slutar gruppbefäl, soldater och sjömän som är kvinnor tidigare än de som är män?* FOI Memo 6012
- Banck, D. (2016). *Kvinna eller försvinna? En studie av kvinnors incitament till att stanna i Försvarsmakten*. Försvarshögskolan.
- Beroun, R. (2019). *Bortom "Att göra pojkar till män."* Högskolan i Skövde.
- Bonnier, E. (2018a). *Genderskillnader i befordringstakt för Försvarsmaktens officerare*. FOI Memo 6572
- Bonnier, E. (2018b). *Hur har Försvarsmaktens könssegregering förändrats under perioden 2009 – 2018?* FOI Memo 6573
- Bonnier, E. (2019). *Föräldradedighet och befordran – En kvantitativ analys av de första sju åren som officer*. FOI Memo 6934
- Bonnier, E. (2020). *Finns det könsskillnader i hur länge militär personal stannar inom Försvarsmakten?*
- Bonnier, E., Dalberg, S., & Öhrn-lundin, J. (2021). *Får magkänslan bestämma? En analys av Försvarsmaktens processer för karriärutveckling av arméns officerare*. FOI-R--5164--SE 1
- Chan, C. K., & Anteby, M. (2016). Task segregation as a mechanism for within-job inequality: Women and men of the transportation security administration. *Administrative Science Quarterly, 61*(2), 184–216. <https://doi.org/10.1177/0001839215611447>
- Dahl, F. (2014). *Varför vidareutbildar sig kvinnor inom Försvarsmakten?* Örebro universitet.
- Fägerlind, G. (2009). *Jämställdhet i praktiken*. ID Förlag.
- Fasting, K., & Sand, T. (2010). Gender and military issues : a categorized research bibliography. In *The Norwegian Defence University College*.
- Francis, V. (2017). What influences professional women's career advancement in construction? *Construction Management and Economics, 35*(5), 254–275. <https://doi.org/10.1080/01446193.2016.1277026>
- Guy, M. E., & Duke, L. L. (1991). Career Advancement and Behavioral Style Among Alabama's Public Managers: A Comparison by Sex. *Review of Public Personnel Administration, 11*(3), 1–16. <https://doi.org/10.1177/0734371X9101100301>
- Håkansson, C. (2016). *En mansdominerad värld En deskriptiv studie kring karriärmöjligheter och status*

Titel
Kartläggning av studier om kvinnors karriärhinder inom Försvarsmakten

Memo nummer
FOI Memo 8198

för kvinnor inom den svenska försvarsmakten. Uppsala Universitet.

- Ibarra, H. (1995). Race, opportunity, and diversity of social circles in managerial networks. *Academy of Management Journal*, 38(8), 673–703.
- James, E. H. (2000). Race-Related Differences in Promotions and Support: Underlying Effects of Human and Social Capital. *Organization Science*, 11(5), 493–508. <https://doi.org/10.1287/orsc.11.5.493.15202>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Khodabandeh, N., & Bäckström, P. (2018). *Personalförsörjning: Andelen kvinnor som går vidare från GMU till SO/K*.
- Lundqvist, A. L. (2014). *Gynnsamma och ogynnsamma aspekter i rekrytering av kvinnor i Försvarsmakten*. Försvarshögskolan.
- Mattsson, A. (2016). *Man är inte starkare än den svagaste länken. En kvalitativ studie om varför kvinnor utgör minoritet i Försvarsmakten*. Luleå tekniska universitet.
- Maume, D. J. (2004). Is the Glass Ceiling a Unique form of Inequality? Evidence from a Random-Effects Model of Managerial Attainment. *Work and Occupations*, 31(2), 250–274. <https://doi.org/10.1177/0730888404263908>
- Metz, I. (2003). Individual, interpersonal, and organisational links to women's advancement in management in banks. *Women in Management Review*, 18(5), 236–251. <https://doi.org/10.1108/09649420310485087>
- Persson, A. (2010). Soldiers and secretaries: Gendered boundary work in the Swedish Armed Forces. *Scandinavian Journal of Management*, 26(2), 166–175. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2009.12.004>
- Persson, E. (2017). *Att vara kvinna bland alla män: En kvalitativ intervjustudie om kvinnors erfarenheter och tankar om sina karriärmöjligheter i Försvarsmakten*. Försvarshögskolan.
- Pološki Vokić, N., Sinčić Čorić, D., & Obadić, A. (2017). To be or not to be a woman? Highly educated women's perceptions of gender equality in the workplace. *Revija Za Socijalnu Politiku*, 24(3), 253–276. <https://doi.org/10.3935/rsp.v24i3.1432>
- Ragins, B. R., & Sundstrom, E. (1989). Gender and Power in Organizations: A Longitudinal Perspective. *Psychological Bulletin*, 105(1), 51–88. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.105.1.51>
- Ragnarsson, J., & Rydman, N. (2019). *Kvinnliga officerares perspektiv på karriär: En kvalitativ studie om beslutsfattande i karriärssammanhang*. Halmstad högskolan.
- Riger, S., & Galligan, P. (1980). Women in management: An exploration of competing paradigms. *American Psychologist*, 35(10), 902–910. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.35.10.902>
- Schröder, K. (2017). *Karriärhinder för unga militära kvinnor*. FoI-R--4541--Se
- Tynan, J., & Godson, L. (2019). Understanding uniform: An introduction. In J. Tynan & L. Godson (Eds.), *Uniform: Clothing and discipline in the modern world*. Bloomsbury Visual Arts.
- Unionen. (2019). *Föräldravänligt arbetsliv 2019*. <https://www.unionen.se/filer/rapport/foraldravanligt-arbetsliv-2019>
- Wahl, A. (1992). *Könsstrukturer i organisationer: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Handelshögskolan i Stockholm.
- Washington, C. E. (2011). Mentoring, organizational rank, and women's perceptions of advancement opportunities in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 2(9), 162–178. http://www.ijbssnet.com/journals/Vol._2_No._9_%5BSpecial_Issue_-_May_2011%5D/20.pdf