

Är män och kvinnor lika värderade inom Försvarsmakten?

Marica Wennman

På arbetsmarknaden i Sverige finns det ett generellt inkomstgap¹ mellan män och kvinnor, där Försvarsmakten inte utgör något undantag. I detta memo analyseras vad inkomstgapet inom Försvarsmakten kan tänkas bero på och om det tenderar att bestå när hänsyn tas till andra individuella egenskaper utöver könet. Genom att studera inkomster och skillnader i dessa, kan könsrelaterade inkomstskillnader upptäckas och förstås, vilket vidare kan användas för att utveckla framtida åtgärder.

Historiskt sett avancerar fler män jämfört med kvinnor i sina karriärer inom Försvarsmakten och uppnår i större utsträckning högre positioner och därmed högre inkomster. Tas däremot hänsyn till faktorer som utbildning, arbetserfarenhet och familjerelaterade faktorer, visar denna studie att de synliga inkomstskillnaderna inte nödvändigtvis drivs av individernas kön utan att den beror snarare på andra faktorer.

Kvinnors deltagande i Försvarsmakten

Arbetsmarknaden generellt, har länge varit och är fortfarande starkt könssegregerad, där kvinnor i högre utsträckning arbetat inom sektorer som rör vård, omsorg och utbildning, och där män befunnit sig mer inom produktionsrelaterade verksamheter.² Att

ha en homogen arbetskraft bidrar till risker där forskning menar på att segregation kan utgöra hinder för organisationers och verksamheters utveckling.³ Där det menas på att arbetsmarknaden då inte utnyttjar individens egenskaper optimalt för att kunna öka arbetsmarknadens effektivitet. Olika grupper bidrar med olika kunskaper och perspektiv som ofta kompletterar varandra. Därför kan heterogenitet bland anställda, framför allt med avseende på kön,⁴ bidra till att olika kunskaper och erfarenheter berikar och stärker verksamheter. Om områden av arbetsmarknaden exkluderas på grund av könsbaserade fördomar, uppstår en risk att stora delar av det spektrum av tillgänglig kompetens som finns bland arbetstagarna förbises. Att arbeta för jämlika arbetsförhållanden är därför av största vikt för att främja effektiva och optimalt drivna verksamheter.

Historiskt sett är kvinnor underrepresenterade inom Försvarsmakten.⁵ Figur 1 illustrerar detta genom att visa andelen kvinnor av Försvarsmaktens anställda totalt, där kvinnor utgör cirka 20 procent av de anställda.⁶ Från år 2001 till och med 2021 har andelen kvinnor endast ökat med ett fåtal procent, vilket kan anses som en marginell men positiv utveckling mot en mer könsneutral och jämställd arbetsplats.

1 Med begreppet inkomst avses löneinkomst.

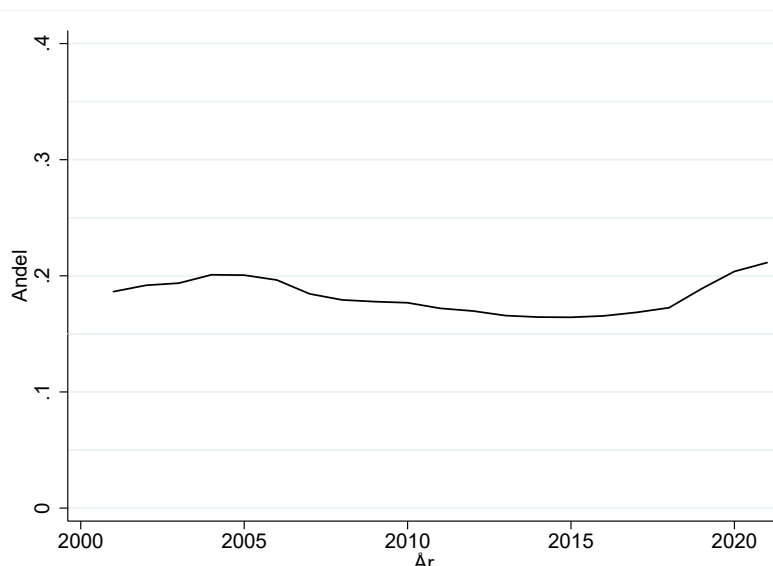
2 Robert M. Blackburn, et al. "Explaining gender segregation", *The British journal of sociology* 53, (2006): 513-536, <https://doi.org/10.1080/0007131022000021461>

3 Günseli Berik, "Efficiency arguments for gender equality: an introduction", *Canadian Journal of Development Studies / Revue canadienne d'études du développement* 38, nr. 4 (2017): 542-546, DOI: 10.1080/02255189.2017.1377063

4 Blackburn, R., Browne, J., Brooks, B., & Jarman, J. (2002). *Explaining gender segregation*. The British Journal of Sociology, 53, 513–536.

5 Annica Kronsell, *Gender, Sex, and the Postnational Defense: Militarism and Peacekeeping*, Oxford Studies in Gender and International Relations. (New York: online edn, Oxford Academic, 2012). <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199846061.001.0001>

6 SCB, *Longitudinell integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier*. (Stockholm: Statistiska centralbyrån).



Figur 1. Andelen kvinnor i Försvarsmakten över tid.

Försvarsmaktens jämställdhetsarbete

På uppdrag av regeringen ska Försvarsmakten arbeta med att utveckla och främja jämställdhet inom organisationen, där lönekartläggning är ett av flera redskap.⁷ Lönekartläggningen bidrar till att identifiera löneskillnader och därmed möjliggöra att de korrigeras. Utöver lönekartläggningar sker ytterligare åtgärder som att stötta normbrytare, där detta mestadels syftar till att attrahera fler kvinnor till Försvarsmakten. Insatser i såväl utbildningsutformning som inom arbetsmiljö och kultur är dessutom en viktig del i att skapa en inkluderande miljö för samtliga.

Analys av inkomstskillnaden och faktorer som kan tänkas påverka

Vid undersökandet av enbart faktorerna kön och inkomst samt relationen där emellan, visar figur 2 att det finns ett tydligt inkomstgap mellan män och kvinnor. Grafen visar skillnaden mellan den logaritmerade genomsnittliga inkomsten mellan män och kvinnor, där positiva värden innebär att män tjänar mer. Den nedåtgående trenden i figur 2 bekräftar däremot att inkomstskillnaden mellan män och kvinnor stadigt minskat under de dryga 20 år som studerats, men enbart då inga andra faktorer än kön och inkomst beaktas.

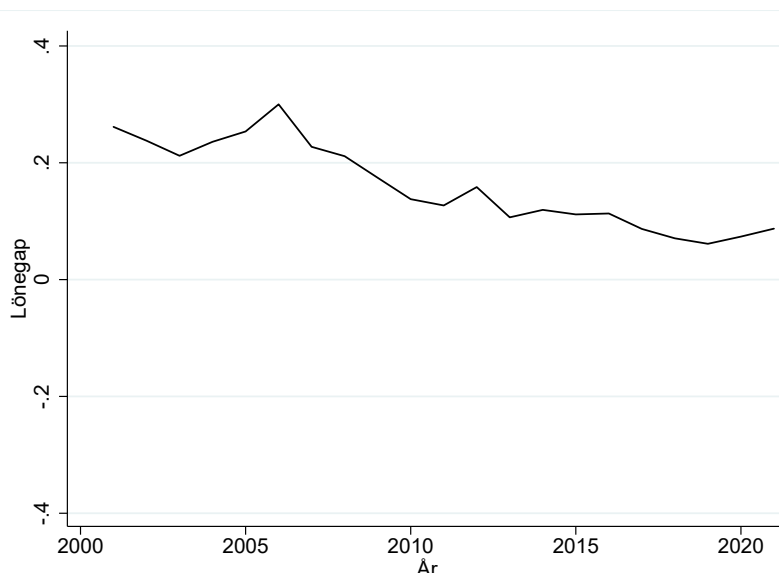
Inkomstgapet påvisar således att kvinnor i genomsnitt tjänar mindre än män. Men skillnaden som illustrerats i figur 2 visar dock inte på kausala samband, endast på utfall. Om hänsyn inte tas till andra faktorer som exempelvis utbildning eller arbetserfarenhet är det svårt att säga att figuren visar på att skillnaderna i inkomst beror på könet i sig. Det kan lika gärna vara uttryck för skillnader i arbetserfarenhet som i sin tur kan avspeglade sig i skillnader i inkomster.⁸ Det är därför viktigt att kontrollera för sådana faktorer och få en så isolerad effekt som möjligt för att på så sätt kunna analysera just könets inverkan på inkomsten.

I en regressionsanalys⁹ inkluderar modellerna successivt faktorer som enligt forskning potentiellt kan påverka individers inkomster, i syfte att förstå hur varje variabel bidrar till att förklara inkomstskillnaderna. Initialt visar regressionen förhållandet mellan kön och inkomst utan att ta hänsyn till faktorer som kan påverka. Där det framgår ett tydligt inkomstgap till kvinnors nackdel. När därefter de individuella egenskaper utbildning och arbetserfarenhet beaktas, minskar könets påverkan på inkomstskillnaderna. De statistiska testerna antyder därmed att mäns högre genomsnittliga utbildningsnivå och längre arbetserfarenhet inom Försvarsmakten tenderar att vara av större vikt för att förklara inkomstskillnaderna mellan män

7 Försvarsmakten. Försvarsmaktens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022-2025.

8 Carl le Grand, "Explaining the male-female wage gap: Job segregation and solidarity wage bargaining in Sweden", *Acta Sociologica* 34, nr.4(1991):261-278, <https://doi.org/10.1177/000169939103400402>

9 För mer detaljerad information, se tabell 2 i rapporten: Marica Wennman, "Breaking the barrier? Women's career in a male dominated profession: A quantitative study of the Swedish Armed Forces", Uppsala universitet, (2024),



Figur 2. Skillnaden i logaritmerad inkomst mellan män och kvinnor över tid.

och kvinnor än vad faktorn kön är. Eftersom dessa två variabler nästan helt eliminerar det initialt konstaterade inkomstgapet, antyder det att de högre inkomsterna hos män inte främst beror på faktorn kön. Snarare beror det på att män jämfört med kvinnor i genomsnitt har högre utbildning och längre tid i arbetslivet inom Försvarsmakten.

När ytterligare familjerelaterade faktorer som exempelvis om personen har barn eller inte och om personen är gift eller sammanboende inkluderas i analysen, får dessa ett positivt genomslag för kvinnors inkomst. Det tyder på att kvinnor med barn samt som är gifta har en positiv effekt på inkomsten och att denna effekt är större för kvinnors inkomster än vad den är för männens inkomster. Detta skulle även kunna tolkas som att kvinnor kan ha specifika egenskaper som är till deras fördel inom Försvarsmakten. Exempelvis att kvinnor med familjeansvar utvecklar färdigheter som ledarskap och ansvarstagande, vilket värderas högt inom Försvarsmakten och bidrar positivt till deras inkomster. Ur en annan synvinkel kan effekten tolkas som att arbetsgivare förväntar sig att män prioriterar arbete framför familj, vilket gör att

familjefaktorerna inte premieras lika mycket för män som för kvinnor.

Höga förväntningar, social press och normer

Försvarsmakten konstaterar själva att deras arbetsmiljö kan skapa särskilda utmaningar för kvinnor, eftersom strukturella ojämlikheter kvarstår.¹⁰ Yrket kännetecknas också ofta av auktoritet tillsammans med fysisk och psykisk styrka, vilket kopplas till den konventionella bilden av en soldat med en maskulin stereotyp som kan missgynna och ifrågasätta en kvinnas kapacitet.¹¹ Ökad stress och press att leva upp till vissa förväntningar skapas på grund av att kvinnor omgärdas av maskulin kultur där oföränderliga ideal riskerar att vara starkt framträdande.¹² Denna djupt rotade uppfattning utesluter ofta kvinnor från att anses passa in och skapar därmed hinder att integrera sig och utvecklas i Försvarsmakten. Den svagt uppåtgående lutningen på grafen i figur 1 talar för att processen att integrera kvinnor i den militära arbetsmiljön fortsätter att vara långsam och utmanande.

Baserat på tidigare forskning och diskussioner finns det åtminstone två viktiga aspekter som bör beaktas vid den här typen av inkomstanalyser, dessa

¹⁰ Försvarsmakten. *Försvarsmaktens inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022-2025*. Försvarsmakten Högkvarteret Rapport FM2021-17747:2 (Stockholm), 2022. <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/2-om-forsvarsmakten/dokument/jamstalldhetsplan/forsvarsmaktens-inriktning-for-jamstalldhetsintegrering-2022-2025.pdf>.

¹¹ Kronsell, *Gender, Sex, and the Postnational Defense: Militarism and Peacekeeping*.

¹² Claude M. Steele och Joshua Aronson, "Stereotype threat and the intellectual test performance of african-americans", *Journal of Personality and Social Psychology* 69, nr. 5 (1995): 797–811, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.797>

två är förväntningar samt urval.¹³ Även om de formella förväntningarna inom Försvarsmakten ska vara lika mellan könen, kan det finnas en risk att olika samhällseliga och sociala förväntningar på män respektive kvinnor inom Försvarsmakten uppstår. Den mansdominerade arbetsplatsen kan tänkas bidra till att kvinnor upplever högre press och förväntningar på dem i jämförelse med männen i samma position.¹⁴ Det kan vara en bakomliggande orsak till att kvinnor, när samtliga faktorer är kontrollerade för, presterar högre för att bevisa sin kompetens.

Den andra aspekten som lyfts upp är att urvalet kan påverkas i den bemärkelsen att det troligtvis är en mer selektiv grupp kvinnor som söker sig till Försvarsmakten i jämförelse med urvalet av män. Ett potentiellt antagande skulle vidare kunna vara att fler kvinnor jämfört med män har ett särskilt militärt intresse eller bakgrund som gör dem mer lämpliga för en militär karriär än de kvinnor som inte söker sig dit. Då flera uppgifter inom Försvarsmakten är påfrestande, krävs det att kvinnorna är både mentalt och fysiskt starka för att klara de utmaningar de möter.¹⁵ Därför skulle det kunna vara så att urvalet i denna studie består av kvinnor som känner att de kan mäta sig med män, vilket formar urvalet att enbart innefatta en viss typ av kvinna. Resultaten kan därför återspegla ett utfall baserat på särskilda egenskaper hos vissa kvinnor som exempelvis stark drivkraft vilka

därigenom är mer produktiva och högpresterande. Det kan även vara ett utfall av andra egenskaper, exempelvis kvinnor som har lättare att integrera sig och konkurrera på lika villkor med sina manliga kollegor.

Utifrån resultaten ovan finns det alltså ytterligare faktorer som tenderar att ha större påverkan på inkomstskillnaderna inom Försvarsmakten än faktorn kön, vilket tyder på behovet av fortsatta analyser. Om endast kön beaktas riskerar det att ge en missvisande bild av inkomstutvecklingen, eftersom det är viktigt att inkludera fler faktorer i analysen för att förstå sambandet fullt ut. Sammanfattningsvis konstateras att det utan hänsyn till andra faktorer än kön finns ett inkomstgap mellan kvinnor och män inom Försvarsmakten. Uppmärksammas fler förklarande faktorer som utbildning, arbetserfarenhet samt familjefaktorer, visar det justerade inkomstgapet en mer nyanserad bild. Istället för att indikera en missgynnande situation för kvinnor påvisas en mer rättvisande bild, där de initiala skillnaderna i inkomsten kan förklaras av dessa andra faktorer. Just utbildning och arbetserfarenhet tenderar ha större betydelse för individens inkomstnivå än faktorn kön. Skillnaderna mellan könen på en mer övergripande nivå kan snarare bindas till vad individer arbetar med och hur länge de gjort detta, vilket ger upphov till fördjupade fortsatta studier som mer fokuserar på vilka individer som söker sig till Försvaret och vad de arbetar med. ■

Marica Wennman är biträdande analytiker på FOI:s enhet för Försvarsekonomi.

13 Se till exempel: C. M. Steele and J. Aronson, 'Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African-Americans', *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 69, 1995, pp. 797–811; J. S. Eccles, A. Wigfield, and U. Schiefele, 'Motivation', in N. Eisenberg and W. Damon (eds.), *Handbook of Child Psychology: Vol. 3. Social and Personality Development*, Wiley, New York, 1998; O. Sasson-Levey, 'Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in "Masculine" Roles', *Sociological Inquiry*, vol. 73, no. 3, 2003, pp. 440–465; F. Linehagen, *Gender (In)equality within the Swedish Armed Forces: Resistance and Functional Disinclination*, Doctoral Thesis (Compilation), Division of Risk Management and Societal Safety, Faculty of Engineering, Lund University, 2023; T. Carver, 'Gi Jane: What Are the "Manners" That "Maketh a Man"?'', *The British Journal of Politics and International Relations*, vol. 9, no. 2, 2007, pp. 313–317.

14 Kronsell, *Gender, Sex, and the Postnational Defense: Militarism and Peacekeeping*.

15 Terell Carver, "Gi jane: What are the 'manners' that 'maketh a man'?", *The British Journal of Politics and International Relations* 9, nr. 2(2007):313–317, <https://doi.org/10.1111/j.1467-856x.2007.00285.x>