

Sverige rustar upp med halva kompetensen

nr 5 2026 årgång 54

LEDARE

Sverige står inför en historisk upprustning och både statliga och privata medel går nu i ökande takt till en starkt mansdominerad sektor. Trots år av jämställdhetsarbete inom Försvarsmakten uppgår kvinnor till knappt 12 procent av den militärt anställda personalen (Linehagen 2023). När det kommer till ägarmakt i försvarssektorn är endast 15 procent av de registrerade verkliga huvudmännen kvinnor, jämfört med 28 procent i näringslivet som helhet (Ownershift 2026). Mönstret återkommer i nystartade företag, vilket tyder på att ojämlikheten inte är ett historiskt arv på väg att upplösas utan en struktur som återskapas. När ägarmakten är koncentrerad till ett kön riskerar Sverige att rusta upp med bara halva kompetensen.

Varför ser det ut så här? Försvarssektorn har historiskt vuxit fram i nära koppling till militär, industri, teknik och kapitalintensiv bolagsutveckling, områden där män länge haft både större närvaro och större kapital. Upphandlingar och investerarnätverk är svåra att komma in i utan redan befintliga kontakter och erfarenhet från branschen. Linehagen (2023) visar i sin avhandling att normer, strukturer och kulturer gör att jämställdhetsarbetet möter motstånd och könsdominanta mönster återskapas på alla nivåer inom Försvarsmakten. Den ideala militären tillskrivs övervägande manliga egenskaper och män identifierar sig i stor utsträckning med dessa, utan att aktivt ifrågasätta dem. Dessa normer begränsar inte bara rekrytering utan också karriäravancemang. I könsdominerade miljöer tenderar könsspecifika förväntningar att bevaras: kvinnor åtar sig i oproportionerlig utsträckning uppgifter som gynnar organisationen men inte den egna karriären, och tron att kvinnor säger ja driver dessa mönster och bidrar till att bromsa deras väg till ledande positioner (Babcock m fl 2017).

Könsdominerade miljöer är dessutom inte neutrala platser. Risken för sexuella trakasserier från kollegor och chefer är systematiskt förhöjd för dem som arbetar i yrken där de tillhör könsmissig minoritet. För kvinnor i mansdominerade yrken är risken för könsbaserad kränkande behandling mer än dubbelt så hög som i starkt kvinnodominerade yrken, och de som utsätts är omkring 25 procent mer benägna att lämna sin arbetsgivare (Folke och Rickne 2025). Könsdominerade miljöer riskerar alltså att bevara sig själva genom denna mekanism.

Normer kan dock förändras. Det vet vi bl a från ett av få randomiserade experiment i militär kontext: när norska värnpliktiga kvinnor slumpmässigt placerades i förband med enbart män förändrades männens attityder till könsroller i en tydligt mer egalitär riktning (Dahl m fl 2021). Erfarenhet av

att arbeta tillsammans kan alltså rubba föreställningar om könsroller som annars kan vidmakthålla könsdominansen, men effekten kräver varaktighet och fortsatt exponering för att hålla i sig.

Min egen forskning pekar mot varför det ändå är värt att anstränga sig för att få varaktiga könsblandade grupper med fler kvinnor på beslutsfattande positioner. I forskning om skogsbruksgrupper i Etiopien visar vi att grupper där kvinnor innehar formella positioner i styrgrupper ger bättre skogsliga och ekonomiska utfall jämfört med grupper där de inte gör det (Kahsay m fl 2021). Förklaringen är inte att kvinnor är bättre, utan att könsblandade grupper med reellt inflytande för båda könen fattar beslut som speglar fler perspektiv och mer av den kunskap som faktiskt finns i gruppen (Agarwal 2009). Det är denna komplementaritet i beslutsfattandet som ger utslaget. När kvinnor är så kraftigt underrepresenterade i de grupper som nu bygger landets försvarsförmåga riskerar vi att få ett mindre innovativt och heltäckande försvar.

Att förändra detta kräver mer än välvilja och enskilda initiativ. Det krävs handling och aktiv politik. Ownershift (2026) föreslår flera konkreta åtgärder, varav två är särskilt relevanta här. För att skapa transparens bör Försvarets materielverk redovisa sin leverantörsbas könsuppdelat i sin årliga rapportering. För att bredda basen av företag som kan vara med och forma totalförsvaret bör statlig finansiering riktas mot kvinnoägda företag inom sektorn. Sverige rustar upp för att skydda både kvinnor och män. Då är det dags att ta tillvara båda könens kunskap och perspektiv för ett starkt och resiliellt försvar.

Anna Nordén

REFERENSER

Agarwal, B (2009), "Gender and Forest Conservation: The Impact of Women's Participation in Community Forest Governance", *Ecological Economics*, vol 68, s 2785–2799.

Babcock, L, M P Recalde, L Vesterlund och L Weingart (2017), "Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability", *American Economic Review*, vol 107, s 714–747.

Dahl, G B, A Kotsadam och D O Rooth (2021), "Does Integration Change Gender Attitudes? The Effect of Randomly Assigning Women to Traditionally Male Teams", *Quarterly Journal of Economics*, vol 136, s 987–1030.

Folke, O och J Rickne (2025), "Sexual Harassment across Occupations: New Evidence

from Swedish Nationally Representative Data", *European Sociological Review*, vol 41, s 903–918.

Kahsay, G A, A Nordén och E Bulte (2021), "Women Participation in Formal Decision-making: Empirical Evidence from Participatory Forest Management in Ethiopia", *Global Environmental Change*, vol 70, 102363.

Linehagen, F (2023), *Gender (In)equality within the Swedish Armed Forces: Resistance and Functional Disinclination*, doktorsavhandling, Lunds universitet.

Ownershift (2026), *Vem äger upprustningen? En kartläggning av ägande i försvarssektorn*, Ownershift, Stockholm.